

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 035 -2025-GG-SISOL/MML

San Isidro,

31 MAR. 2025

VISTO:

El Informe N° 208-2025-UP-OAF-SISOL/MML de fecha 31 de marzo del 2025, Memorando N° 638-2025-OPP-SISOL/MML de fecha 31 de marzo del 2025, Informe N° 71-2025-OAJ-SISOL/MML de fecha 31 de marzo del 2025, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 3 del Estatuto del Sistema Metropolitano de la Solidaridad (en adelante, Estatuto SISOL), aprobado mediante Ordenanza N° 2342-2021 y modificatorias, establece lo siguiente: *"Artículo 3. El Sistema Metropolitano de la Solidaridad es un órgano desconcentrado especial de la Municipalidad Metropolitana de Lima, de acuerdo a la calificación organizacional establecida en los Lineamientos de Organización del Estado vigentes, cuyas siglas de identificación es "SISOL", con personería jurídica de derecho público; en el ejercicio de sus funciones actuará con autonomía técnica, administrativa, presupuestal, financiera, contable, económica y con patrimonio propio, dentro de marco de la ley."*

Que, el artículo 135 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Reglamento 30057), aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece lo siguiente: *"Artículo 135.- Plan de Desarrollo de las Personas. El Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. 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. El Plan de Desarrollo de las Personas debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación."*

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1. de la Directiva denominada "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (en adelante, Directiva NGPC), aprobada mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece lo siguiente: *"b) Funciones del Comité de Planificación de la Capacitación (...) - 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." (...).*

Que, el numeral 6.4.1.4. de la Directiva NGPC, establece lo siguiente: *"6.4.1.4. Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP. El Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad. El PDP contiene: a) Aspectos Generales. Comprende la misión y visión, los objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad según régimen laboral, resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación. b) Matriz PDP. Comprende la descripción detallada de las Acciones de Capacitación priorizadas (Anexo 3), las cuales reciben una codificación de acuerdo a la materia de capacitación a la que pertenecen. (Anexo 4) La aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año. Las entidades no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previo a la aprobación del PDP."*

Que, el numeral 8.3 de la Directiva NGPC, establece lo siguiente: *"8.3 Las entidades presentan a SERVIR sus respectivos Planes de Desarrollo de las Personas a través del correo pdp@servir.gob.pe. SERVIR los publica en su portal web www.servir.gob.pe/pdp, en tanto desarrolle plataformas tecnológicas para automatizar el proceso de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas y su respectiva remisión a SERVIR."*

Que, mediante Informe N° 208-2025-UP-OAF-SISOL/MML de fecha 31 de marzo del 2025, el Jefe de la Unidad de Personal, informa que, mediante Acta de Sesión N° 01-2025 de fecha 31 de marzo de





2025 y Acta de Validación del PDP 2025 de fecha 31 de marzo del 2025, el Comité de Planificación de Capacitación del Sistema Metropolitano de la solidaridad – SISOL, ha validado el "Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 del Sistema Metropolitano de la Solidaridad - SISOL" elaborado por la Unidad de Personal, siguiendo la metodología indicada por SERVIR; por lo que, solicita la aprobación del titular de la Entidad;

Que, mediante Memorando N° 638-2025-OPP-SISOL/MML de fecha 31 de marzo del 2025, el Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, informa que, el "Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 del Sistema Metropolitano de la Solidaridad - SISOL", se encuentra enmarcado en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2029 de la Municipalidad Metropolitana de Lima y en el Plan Operativo Institucional (POI) del Sistema Metropolitano de la Solidaridad - SISOL, específicamente en la Actividad Operativa "AO.12.5 formulación y Evaluación de Planes Especiales de la Unidad de Personal" y la Tarea Operativa "TO.12.5.1 Elaboración y ejecución de Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Anual"; así mismo que, el presupuesto que demande la ejecución será distribuido en la Fuente de Financiamiento Recursos directamente Recaudos (RDR); por lo que, considera viable la aprobación del "Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 del Sistema Metropolitano de la Solidaridad - SISOL";

Que, mediante Informe N° 71-2025-OAJ-SISOL/MML de fecha 31 de marzo del 2025, el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, informa que, considera FACTIBLE la aprobación del "Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 del Sistema Metropolitano de la Solidaridad - SISOL", por encontrarse elaborada conforme a lo establecido en el numeral 6.4.1.4. de la Directiva NGPC y validada mediante Acta de Sesión N° 01-2025 de fecha 31 de marzo de 2025 y Acta de Validación del PDP 2025 de fecha 31 de marzo del 2025, por el Comité de Planificación de Capacitación del Sistema Metropolitano de la solidaridad – SISOL;

De acuerdo a los fundamentos expuestos; con la visación del Jefe de la Unidad de Personal, Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el "Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 del Sistema Metropolitano de la Solidaridad - SISOL", el mismo que, forman parte integrante de la presente Resolución; conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER a la Unidad de Personal, remitir a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe, la presente Resolución y su anexo, para los fines correspondientes.

ARTÍCULO TERCERO.- Notificar la presente resolución a los órganos y/o unidades orgánicas del Sistema Metropolitano de la Solidaridad - SISOL; asimismo, encargar a la Unidad de Sistemas y Procesos para la publicación en el portal web del Sistema Metropolitano de la Solidaridad: www.sisol.gob.pe

Regístrese, comuníquese y cúmplase

MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
Sistema Metropolitano de la Solidaridad-SISOL
Dr. Jorge Denis Beltrán Calderón
GERENTE GENERAL

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD

2025



Elaborado por:

Unidad de Personal

Validado por:

Comité de Planificación de la Capacitación

Hospital de la Solidaridad
Sistema Metropolitano de la Solidaridad - SISOL
Jr. Carlos Concha 163, San Isidro
Tel. 264-2222

INDICE

- I. PRESENTACIÓN
- II. MARCO NORMATIVO
- III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES
- IV. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN
- V. COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN
- VI. MISIÓN Y VISIÓN
- VII. ESTRUCTURA ORGÁNICA
- VIII. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD
- RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)
- FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN
- XI. MATRIZ PDP



I. PRESENTACIÓN

En el año 2016 la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR presenta la metodología para gestionar el proceso de capacitación en las entidades públicas, siendo el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP su principal instrumento de gestión.

Es así que, cada entidad estatal, dentro de sus acciones de gestión anuales, debe programar, de acuerdo a los lineamientos de SERVIR, su Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, el cual debe atender las necesidades particulares de cada entidad, en beneficio del desarrollo de las capacidades de sus servidores públicos.

El Sistema Metropolitano de la Solidaridad es un Órgano Desconcentrado Especial de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con personería jurídica de derecho público, creado mediante Ordenanza Municipal N° 683-MML del año 2004. Tiene como objetivo brindar servicios integrales de salud a la población, así como otros servicios y acciones que permitan mejorar la calidad de vida de las personas.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025, está dirigido a los servidores de SISOL, tiene como objetivo promover la actualización, el desarrollo laboral y potenciar las capacidades de sus servidores, para así contribuir al logro de los objetivos institucionales y mejorar los servicios prestados a la comunidad.

Para el presente Plan se aplicó las herramientas metodológicas propuestas por SERVIR (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE) para la elaboración del Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, y para la elaboración del PDP, en concordancia con los objetivos estratégicos institucionales, así como las demandas de capacitación identificadas por las unidades orgánicas y establecimientos de salud de la entidad.



II. MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Desarrollo de las Personas 2025 ha sido formulado sobre la base de las siguientes normas laborales:

- Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 30 de enero de 2002, y sus modificatorias, que establece que el proceso de modernización tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado al servicio de la ciudadanía, con canales efectivos de participación ciudadana, descentralizado y desconcentrado, transparente en su gestión, con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados, entre otros.
- Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial El peruano el 13 de agosto de 2002, y sus modificatorias, que establece que los fines de la función pública son el servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 28716 – Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, de fecha 18 de abril de 2006, así como la Resolución de Contraloría 320-2006-CG, de fecha 03 de noviembre de 2006, que aprueba las Normas de Control Interno para propiciar el fortalecimiento de los Sistemas de Control Interno y mejorar la gestión pública.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 04 de julio de 2013 y su reglamento General publicado a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimientos para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 28 de junio de 2008, y sus modificatorias.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, que aprueba por delegación la "Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas".
- Resolución de Gerencia General N° 050-2024-GG-SISOL/MML, de fecha 08 de marzo de 2024, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL.
- Resolución de Gerencia General N° 171-2024-GG-SISOL/MML de fecha 05 de noviembre de 2024 que aprueba el Marco Estratégico (ME) 2025-2029 del Sistema Metropolitano de la Solidaridad – Sisol.





III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

El Plan Estratégico Institucional 2024 – 2029 de la Municipalidad Metropolitana de Lima – MML incluye a todos los Organismos Públicos Descentralizados y Empresas Municipales. La Oficina de Planificación y Presupuesto del SISOL, sobre esa base, define el alineamiento estratégico del Sistema Metropolitano de la Solidaridad.

Los Objetivos Estratégicos Institucionales del SISOL contenidos en el Plan Estratégico Institucional – PEI para el periodo 2024 – 2029 son los siguientes:

Objetivo Estratégico Institucional N° 04: Garantizar el acceso a la protección de los servicios sociales de la población de la provincia de Lima.

Objetivo Estratégico Institucional N° 09: Fortalecer la gestión Institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

IV. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

Los objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2025 del Sistema Metropolitano de la Solidaridad, se formulan sobre la base del Reglamento de Organización y Funciones, el Plan Estratégico Institucional, el Plan Operativo Institucional, el Manual del Clasificador de Cargos, los perfiles de puestos, entre otros, aprobados en concordancia con la normatividad vigente.

El Sistema Metropolitano de la Solidaridad está interesado en formar e incentivar a sus colaboradores para que respondan a las exigencias de la función que realizan actualmente, así como prepararse para responder efectivamente a los cambios tecnológicos y de contexto; por ello, propicia el crecimiento profesional con la finalidad de generar excelencia en la atención de salud.

En este contexto, la capacitación tiene mayor importancia debido a que es uno de los elementos fundamentales para mantener la competitividad de todos sus colaboradores tanto a nivel asistencial, administrativo y gerencial.

Objetivo General de la Capacitación

- Mejorar las competencias laborales a través de la capacitación de las y los servidores del Sistema Metropolitano de la Solidaridad

Objetivos Específicos de Capacitación

- Gestionar la ejecución de las acciones de capacitación priorizadas en el PDP 2025.
- Promover el compromiso para la participación de las y los servidores en las acciones de capacitación que se desarrollen.

V. COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) del Sistema Metropolitano de la Solidaridad fue conformado a través de la Resolución de Gerencia General N° 050-2024-GG-SISOL/MML. Los miembros del Comité CPC son los siguientes:

En representación de la entidad:

Hospital de la Solidaridad
Sistema Metropolitano de la Solidaridad - SISOL
Jr. Carlos Concha 163, San Isidro
Tel. 264-2222

- El Jefe de la Unidad de Personal (Presidente)
- El Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto (miembro)
- El Gerente de Servicios de Salud, en representación de la Gerencia General (miembro)

En representación de los trabajadores:

- Sofía Esther Quincho Rodenas (miembro titular)
- Raúl Fernando Valdez Zapata (miembro suplente)

VI. MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

Brindar servicios integrales de salud y afines a la población, en modalidades convencionales y no convencionales, a través de atenciones sociales y solidarias, que permitan mejorar la calidad de vida de las personas, poniendo a su alcance servicios de calidad y tecnología de vanguardia. Buscamos altos niveles de eficiencia y productividad que garanticen la sostenibilidad y disponibilidad permanente de nuestros servicios

VISIÓN

Continuar como la más grande red de servicios de salud municipal del Perú y ser reconocidos por el desarrollo de establecimientos de salud innovadores, con enfoque de atención basada en estándares de calidad, desarrollo de la investigación y al alcance de toda la población.

VII. ESTRUCTURA ORGÁNICA

En concordancia con el Manual de Operaciones MOP del Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL, publicado en el diario El Peruano con fecha 5 de julio del 2024. La estructura orgánica de la entidad está compuesta de la siguiente forma:

- 1. Órganos de Alta Dirección**
Consejo Directivo
Gerencia General
- 2. Órgano de Control Institucional**
Órgano de Control Institucional
- 3. Órganos de administración Interna: Órganos de Asesoramiento**
Oficina de Asesoría Jurídica
Oficina de Planeamiento y Presupuesto
- 4. Administración interna: Órganos de Apoyo**
Oficina de Administración y Finanzas
- 5. Órganos de Línea**
Gerencia de Servicios de Salud
Gerencia de Proyectos

VIII. NÚMERO DE SERVIDORAS/ES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

El Sistema Metropolitano de la Solidaridad cuenta en su nómina con un total de 425 servidores civiles a nivel nacional, cuya vinculación laboral se rige por el Decreto Legislativo N° 1057.

Régimen Contractual	N° de servidores	%
Decreto Legislativo N° 1057 – CAS	425	100%
Total	425	100%

Fuente: Unidad de Personal

IX. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) 2025 del Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL se organizó bajo la normativa y recomendaciones metodológicas establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, presentada en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".

Es así que, cada Unidad Orgánica y Establecimientos de Salud que conforman SISOL, fueron informadas sobre el proceso de recolección de información y se les brindó la oportunidad de presentar sus requerimientos de capacitación para el presente año 2025. La Unidad de Personal elaboró la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) a partir de la Matriz de Requerimientos de Capacitación, la misma que fue presentada al Comité de Planificación de la Capacitación para su revisión y evaluación. El Comité de Planificación de la Capacitación determinó que la Matriz DNC considere veintitrés (23) acciones de capacitación, las mismas que fueron ordenadas jerárquicamente de acuerdo con los criterios de prioridad.

X. FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP 2025 del Sistema Metropolitano de la Solidaridad – SISOL, cubre el monto de sesenta y un mil quinientos soles (S/ 61,500.00). Las fuentes de financiamiento serán dispuestas como costos directos de capacitación afectados a los recursos ordinarios de SISOL.

XI. MATRIZ PDP

La Matriz PDP del Sistema Metropolitano de la Solidaridad consigna la información detallada y relevante sobre todas las acciones de capacitación priorizadas que se desarrollarán durante el ejercicio fiscal del año 2025.

El llenado de esta matriz se realizó conforme a lo señalado en el proceso metodológico dispuesto por SERVIR; así, una vez integrada la información en la Matriz DNC, el Comité de Planificación de la Capacitación del Sistema Metropolitano de la Solidaridad procedió con la verificación y priorización de las acciones de capacitación teniendo en cuenta el



grado de pertinencia, disponibilidad presupuestal, alineación con los objetivos estratégicos institucionales, funciones de los puestos, entre otros.

Como resultado del análisis realizado por el Comité de Planificación de la Capacitación, el presente PDP 2025 considera programar diez (10) acciones de capacitación, cuyo detalle se muestra en la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas 2025.

ANEXO 1

INDICADORES Y METAS

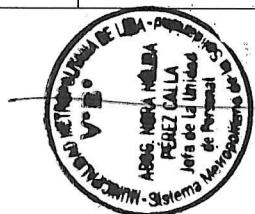
Los indicadores y metas del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 para el Sistema Metropolitano de la Solidaridad, son los siguientes:

INDICADOR	META	FÓRMULA DEL INDICADOR	EVIDENCIA
Porcentaje de capacitaciones realizadas del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2025	85%	(Capacitaciones realizadas del PDP de SISOL/Capacitaciones programadas del PDP de SISOL) x100	Reporte de la ejecución de las acciones de capacitación priorizadas en el PDP 2025.
Porcentaje de servidores civiles, identificados como beneficiarios de la capacitación, que participan en las acciones de capacitación del Plan de Desarrollo de Personas PDP 2025	70%	Número de servidores civiles que participan en las acciones de capacitación / Total de servidores civiles identificados como beneficiarios de las acciones de capacitación.	Reporte de servidores beneficiarios de las acciones de capacitación.



ANEXO 2: MATRIZ DNC

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 DE LA PROPUESTA	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN			7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EF TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje	De Desempeño	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN							COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	No llegar a cumplir las metas establecidas	Curso de Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Cumplir con las metas establecidas	¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	9	CURSO	A	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/	0	S/ 0.00
2	Desconocimiento sobre las técnicas básicas para evaluar y prestar la primera respuesta de atención ante una situación de emergencia o de urgencia.	Curso de Primeros Auxilios	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar una Urgencia y/o Emergencia Médica y realizar los primeros auxilios básicos.	¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	20	CURSO	C1	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/	0	S/ 0.00
3	Existencia de diferentes factores que conlleva a la insatisfacción de la atención recibida en los servicios de salud, al no recibir buen trato o información mínima requerida, evidenciando la importancia que el personal se sensibilice y capacite en algunos temas como la atención centrada en el paciente, comunicación asertiva.	Curso de Atención al Usuario en los Servicios de Salud	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Fortalecer las competencias del personal que permitan mejorar la calidad de atención del usuario durante su estadía en los diferentes servicios de salud.	¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	30	CURSO	C1	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/ 12,000.00	0	S/ 12,000.00
4	Necesidad de implementar el Sistema de Control Interno	Implementación del Sistema de Control Interno (SCI) en las Entidades del Estado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Reforzar los conocimientos para la implementación del Sistema de Control Interno.	¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	9	CURSO	C1	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/	0	S/ 0.00
5	Minimizar los riesgos en el Sistema de Control Interno	Gestión de Riesgos en el marco de la Implementación del Sistema de Control Interno	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Optimizar la Gestión de Riesgos.	¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	10	CURSO	C1	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	S/	0	S/ 0.00
6	Falta de conocimiento en protocolos de bioseguridad y manejo de residuos hospitalarios, aumentando el riesgo de infecciones y sanciones por incumplimiento normativo.	Curso de Bioseguridad y Manejo de Residuos Hospitalarios	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Entender los protocolos de bioseguridad y manejo adecuado de residuos hospitalarios para evitar infecciones y sanciones.	¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	46	CURSO	C1	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	S/	0	S/ 0.00
7	Deficiencia en la detección de billetes falsos	Curso de Actualización para los Cajeros en Detección de Billetes Falsos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Reforzar la detección de billetes falsos, criterios y agilidad para la atención del área de caja	¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6	CURSO	C1	6	GENERALES	VIRTUAL	3	S/	0	S/ 0.00
8	Falta de habilidad para delegar adecuadamente y gestionar equipos de alto rendimiento, reducido nivel de comunicación efectiva y asertiva con los equipos de trabajo.	Curso de fortalecimiento de competencias: Liderazgo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Desarrollar habilidades para delegar funciones eficientemente y empoderar a los colaboradores. Así como aplicar técnicas de motivación y el compromiso.	¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	37	CURSO	C1	5	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	3	S/ 35,000.00	0	S/ 35,000.00





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	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EFETMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje	De Desempeño								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
9	Fallas en elaboración de documentos	Curso de Redacción Eficaz	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	17	CURSO	C1	4	GENERALES	VIRTUAL	4	S/ 14,500.00	0	S/ 14,500.00
10	La Necesidad de actualización en las Normas establecidas por los entes rectorales las cuales se actualizan y/o modifican en los periodos vigentes	Curso Contrataciones del Estado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicar los conocimientos establecidos en la realización del control previo.	Elaborar el control previo.	8	CURSO	C2	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	S/ 6,400.00	0	S/ 6,400.00
11	Dificultad en el manejo de reclamos y sugerencias emitidos por usuarios	Curso en Gestión de Reclamos y Sugerencias	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Comprender de manera clara el proceso de gestión de Reclamos y Sugerencias	Responder de forma oportuna dentro del plazo establecido.	9	CURSO	C2	8	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	3	S/ -	0	S/ 0.00
12	Dificultad del personal para identificar el manejo y desarrollo de los procesos del plan de calidad.	Gestión de Calidad y mejora continua	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Comprender y desarrollo efectivo de optimización de los procesos hospitalarios	Elaborar los informes técnicos asignados sin errores y dentro del plazo de atención establecido.	4	CURSO	C2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/ 7,120.00	0	S/ 7,120.00
13	Desconocimiento sobre Gestión de Logística y abastecimiento público, que ocasiona dificultades en el abastecimiento y suministro de recursos, que a su vez genera poca eficiencia en la gestión de adquisiciones	Curso de Logística y Abastecimiento Público	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicar los procedimientos para la Gestión de Logística y Abastecimiento Público, de acuerdo a los lineamientos en metodologías aplicadas del abastecimiento y suministro de recursos.	Elaborar procedimientos para la Entidad, de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes	5	CURSO	C2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/ 1,800.00	0	S/ 1,800.00
14	Actualización del Sistema de Gestión de Antisoborno Norma ISO 37001, afectando la capacidad del equipo auditor para detectar irregularidades y generar recomendaciones correctivas para fortalecer la transparencia institucional.	Curso sobre Sistema de Gestión de Antisoborno Norma ISO 37001	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO)	Identificar los principios del Sistema de Gestión de Antisoborno Norma ISO 37001	Fortalecer la capacidad del auditor para evaluar la implementación de políticas de Gestión de Antisoborno, asegurando que las auditorías contribuyan a fortalecer la integridad y el	2	CURSO	C2	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	S/ 2,000.00	0	S/ 2,000.00
15	Actualización sobre el Control Gubernamental y la Gestión de Riesgos de Corrupción en la Administración Pública para la identificación de factores	Especialización sobre Control Gubernamental y Gestión de Riesgos de Corrupción en la Administración	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO)	Conocer los principios y herramientas del Control Gubernamental y la metodología de gestión de Riesgos de Corrupción en el sector público.	Fortalecer la capacidad del auditor para identificar, evaluar y reportar riesgos de corrupción en la gestión pública, asegurando auditorías más efectivas y	2	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/ 3,200.00	0	S/ 3,200.00
16	Falta de conocimiento sobre elementos del proceso de la auditoría médica convencional y su vinculación con la implementación informática de los controles de las atenciones médicas, facturación y control de las prestaciones o intervenciones de salud.	Curso de Auditoría de Historias Clínicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Adquirir conocimientos Auditoría de las Historias Clínicas del establecimiento de Salud.	Mejorar la eficacia de la Auditoría de las Historias Clínicas	11	CURSO	C2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	S/ -	0	S/ 0.00

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 BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. DE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje	De Desempeño								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
17	Actualización de las reglas del nuevo proceso laboral, y de los recursos necesarios para iniciar y/o enfrentar un proceso judicial en el que se discuta la vigencia y aplicación de los derechos laborales.	Derecho Procesal Laboral	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO 5)	¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	2	CURSO	C2	6	GENERALES	VIRTUAL	2	S/ 4,330.00	0	S/ 4,330.00
18	Falta reforzar conceptos de la nueva actualización de los Sistemas Administrativos de Gestión Pública	Sistemas Administrativos de Gestión Pública: SIGA, SIAF y CEPLAN	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	• Problemas de Nueva Ley Procesal del Trabajo • Principios Procesales • Competencia y Comparecencia • Competencias de la Justicia Laboral: Reglas generales; Juzgados de Paz Letrado; Juzgado de Trabajo; Salas Laborales; Arbitraje. • Pruebas y Actuación Probatoria	Utilizar eficientemente las herramientas de los Sistemas Administrativos de Gestión Pública	5	CURSO	C2	5	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	S/ 4,000.00	0	S/ 4,000.00
19	La necesidad de capacitación se debe a las disposiciones emitidas por la Dirección General de Contabilidad Pública, la cual dispone que todas las entidades públicas a partir del año 2024 entran en proceso de adopción de los NICPS.	Curso de NICPS - Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicar los procedimientos para la elaboración de los Estados Financieros y Presupuestales	Establecer la forma de presentación de los estados financieros con propósito general, para poder asegurar su comparabilidad	3	CURSO	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/ 4,800.00	0	S/ 4,800.00
20	Falta de conocimiento y estrategias de manejo de emergencias en hospitales: análisis de eficiencia de los protocolos en situaciones de alta demanda.	Taller de metodologías activas de aprendizaje - manejo de emergencias	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Analizar la efectividad de los protocolos de emergencias en hospitales y su impacto en la calidad de la atención, buscando identificar áreas de mejora en la capacitación del personal, la distribución de recursos y la implementación de planes de emergencia	Lograr aplicar correctamente las técnicas enseñadas en escenarios simulados o reales.	38	TALLER	C2	5	GENERALES	VIRTUAL	3	S/ -	0	S/ 0.00
21	La necesidad de Actualización en las Normas establecidas por los entes rectores las cuales se actualizan y/o modifican en los periodos vigentes	Curso Cierre Contable de Estados Financieros y Presupuestarios con aplicación a las Normas Internacionales de contabilidad en el Sector Público - NICSP	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicar los procedimientos para la elaboración de los Estados Financieros y Presupuestales indicados en las directivas emitidas	Elaborar los Estados Financieros y Presupuestales indicados en las directivas emitidas	3	CURSO	D	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	S/ 5,340.00	0	S/ 5,340.00



ANEXO 3: MATRIZ PDP

SISTEMA METROPOLITANO DE LA SOLIDARIDAD	
Moneda de entidad	20090510149
RUC de entidad	

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	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Seguimiento y Evaluación de Políticas y Planes	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	S/	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	20	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso de Primeros Auxilios	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/	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	30	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Atención al Usuario en los Servicios de Salud	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/ 12,000.00	0
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	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Control Interno (SCI) en las Entidades del Estado	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/	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	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión de Riesgos en el marco de la Implementación del Sistema de Control Interno	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	S/	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	46	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Bioseguridad y Manejo de Residuos Hospitalarios	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	S/	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	6	GENERALES	Curso de Actualización para los Cajeros en Detención de Billetes Falsos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/	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	37	HABILIDADES BLANDAS	Curso de Fortalecimiento de Competencias: Liderazgo	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/ 35,000.00	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	17	GENERALES	Curso de Redacción Eficaz	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	S/ 14,500.00	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	75	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso de Ética e Integridad en la Función Pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/	0

