



OFICIO N° 2608 -2012-DG-OEGyDRH-ODRH-DISA.V.LC

26-00 17417-2012/ODCR

San Isidro, 03 MAY 2012

Dr. CRISTIAN LEON VIDELA Gerente Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -SERVIR Pasaje Francisco de Zela N° 150 piso 10 Jesús María. Presente.-

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL FECHA 10 MAYO 2012 HORA 11:30 RECIBIDO Firma: [Signature]

Asunto : Remite Plan de Desarrollo de las Personas 2012

Es grato dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente, y en el marco de la normatividad vigente del Ministerio de Salud y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, remitirle el Plan de Desarrollo de las Personas 2012 de la Institucion a mi cargo.

Al respecto, debo manifestarle que la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de mi representada , a través de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos, Unidad de Formación y Capacitación, ha elaborado conjuntamente con los responsables de las diferentes Direcciones/Oficinas administrativas de Salud , el respectivo PDP 2012 de la DISA V LC, el mismo que con fecha 13 de abril del presente año ha sido aprobado con Resolución Directoral N°465/2012-DG-OEDDRRHH-DISA.V.LC, el cual hago llegar por medio magnético a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe

Agradeciendo la atención, hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

PERÚ Ministerio de Salud DIRECCIÓN DE SALUD Y LIMA - CIUDAD [Signature] DR. VICTOR RAÚL CUBA ORE Director General

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL GERENCIA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES Y RENDIMIENTO 10 MAYO 2012 RECIBIDO Firma: [Signature] Hora: 15:01

VRCO/ERRR/PAP/ c.c.archivo

RECEIVED
 JUN 15 1955
 U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE
 BUREAU OF ECONOMIC ANALYSIS
 WASHINGTON, D. C.

Handwritten signature

JUN 15 1955

1000

JUN 15 1955



DISA-V-LC



Resolución Directoral

Lima, 13 de ABRIL del 2012.

Visto el Oficio N° 093-2012-OEGDRRHH-DISA.V.LC, de fecha 13-Abr-2012;

CONSIDERANDO:

Que, en los Lineamientos de Política de Salud 2007 – 2020, se establecen 11 prioridades nacionales, la sexta prioridad es el desarrollo de los Recursos Humanos y establece que el "Instrumento más importante para producir el cambio es el recurso humano;

Que, del Capítulo IV del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, aprobado mediante Decreto Supremo N°005-90-PCM, del Decreto Legislativo N°276, establece que todo servidor, desde el inicio hasta el término de su carrera y según corresponda, es beneficiario de acciones de capacitación, coincidiéndose esta como un deber y derecho de los servidores y siendo uno de los Lineamientos de Política de Salud 2006-2012 la Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos con respeto y dignidad de los trabajadores, impulsando una capacitación permanente a todos los profesionales que integran el Sector Salud;

Que, el Plan Nacional Concertado y Descentralizado para el Desarrollo de Capacidades en Salud 2010 – 2015, cuyos objetivos están dirigidos a fortalecer las capacitaciones de los recursos humanos en salud, teniendo como antecedentes inmediato el "Plan Nacional de Desarrollo de Capacitación para la Gestión Pública y Buen Gobierno de los Gobiernos Regionales y Locales" aprobado por D.S. N°004-2010-PCM y el Reglamento del D.L. N°1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público;

Que, mediante Decreto Supremo N°009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de desarrollo de Persona (PDP);

Que, mediante Resolución de la Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE se aprueba la directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" que regula el desarrollo de los diagnóstico de conocimientos de las personas al servicio del estado de los sistemas administrativos del estado.

Que, teniendo en cuenta la aplicación progresiva de la normatividad señalada, mediante documento de visto, la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, remite el Plan de Desarrollo de las Personas 2012, documento técnico elaborado con la participación de las Direcciones y Oficinas de la Administración de la DISA V LC; teniendo como base la metodología establecida por las directivas del sector y las impartidas por el ente rector del Sistema Nacional de recursos Humanos (SERVIR), articulado con los objetivos estratégicos institucionales de la DISA V Lima Ciudad, consignado 36 actividades educativas a ejecutarse, para lo cual se ha solicitado un presupuesto de S/.296,810.00 Nuevos Soles, que asegurarán su adecuada ejecución;

Que, en el artículo 20° del Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección de Salud V Lima Ciudad, aprobado por Resolución Ministerial N°861-2003-SA/DM, la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos tiene como objetivo funcional programar y ejecutar la capacitación para desarrollar en el personal las capacidades y habilidades requeridas;

Que, en uso de las atribuciones conferidas por la Resolución Ministerial N°701-2004/MINSA, y contado con las visación por la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, la Unidad de Capacitación de la OEGDRRHH y la Oficina de Asesoría Jurídica,



G. RIVERA



E. Rojas R.



E. ACOSTA P.



R. TASAYCO S.



G. RIVERA

E. Rojas R.

E. ACOSTA P.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del Año 2012 de la Dirección de Salud V Lima Ciudad, que en documento adjunto forma parte de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Remitir copia de la presente Resolución y su Anexo al Ministerio de Salud y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR para conocimiento y demás fines.

Artículo Tercero.- Disponer que el Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2012 de la Dirección de Salud V Lima Ciudad aprobado por la presente Resolución sea publicado en el Portal Institucional de la DISA V Lima Ciudad.

Regístrese y Comuníquese

PERU	Ministerio de Salud	DIRECCION DE SALUD V LIMA CIUDAD
------	---------------------	----------------------------------

Cuba

DR. VICTOR RAUL CUBA ORE
Director General

VRCO/ERRR/meng

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCION DE SALUD V LIMA CIUDAD
CERTIFICO: Que el presente documento es
Copia fiel del original que he tenido a la vista
y devuelto en el acto N° 27444 Art. 127

[Signature]

Sra. LUISA SILVIA HURTADO MELLA
FEDATARIO
Fecha: 12-05-08 Reg. N° 0382

COPIA FIEL DEL ORIGINAL



PERÚ

Ministerio
de Salud

DIRECCIÓN DE SALUD Y
LIMA - CIUDAD

DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS
HUMANOS

Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
2012



E. Rojas R.



INDICE

DATOS GENERALES

PRESENTACION

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1.1.1. VISION

1.1.2. MISION

1.1.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES

1.2. DEFINICION DEL AMBITO TERRITORIAL

1.2.1. POBLACION TOTAL DE POBLACION

1.2.2. PROBLEMA DE SALUD PRIORIZADOS: DISA V LC

1.2.3. RECURSOS HUMANOS DE LA JURISDICCION

2. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

2.1. OBJETIVO GENERAL

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

2.3. COMPETENCIAS LABORALES GENERICAS

2.4. ESTRATEGIAS DE CAPACITACION ANUAL

2.5. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

2.6. ACCIONES DE CAPACITACION

2.7. PRESUPUESTO

3. ASISTENCIA TÉCNICA Y SEGUIMIENTO DEL PDP A LAS REDES DE SALUD DE LA DISA V LC

4. ANEXOS



PRESENTACIÓN

La Dirección de Salud V Lima Ciudad, es el órgano desconcentrado del Ministerio de Salud, encargado de ejercer autoridad institucional, a través de la supervisión del cumplimiento de sus funciones en su ámbito territorial, presenta el siguiente Plan de las Personas 2012, a fin generar y organizar acciones tendientes al desarrollo de capacidades de los recursos humanos contribuyendo de ese modo a mejorar las competencias en salud y la prestación de servicios con equidad, calidad, eficiencia, eficacia y pertinencia, en el marco de las políticas de estado como la modernización del estado, aseguramiento universal y descentralización en salud.

El presente documento de gestión, tiene como referencia las Directivas del Sector y el Decreto Legislativo N° 1025, el cual aprueba "Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público", donde se establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado en cada entidad pública se realiza mediante la elaboración del "Plan de Desarrollo de las Personas"; correspondiéndose igualmente con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de la Personas al Servicio del Estado - PDP", permitiendo la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas, y de esa forma contribuir a la mejora continua de la Administración Pública.

Teniendo en cuenta la aplicación progresiva de la normatividad señalada, la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección de Salud V Lima Ciudad (DISA V Lima Ciudad) - 2012, ha sido elaborado en forma concertada con todas las Direcciones y Oficinas de la DISA V Lima Ciudad; teniendo como base la metodología establecida por las directivas del sector y las impartidas por el ente rector del Sistema Nacional de Recursos Humanos (SERVIR), articulado con los objetivos estratégicos institucionales de la DISA V Lima Ciudad y sus respectivas Redes de Salud.

El presente Plan de Desarrollo de Personas, está dirigido a los colaboradores de la DISA V Lima Ciudad, y tiene como objetivo principal servir como una guía de prioridades, demanda y necesidades de acciones en capacitación de acuerdo a la normatividad vigente; a fin de que con ésta se lleven a cabo las acciones de fortalecimiento de competencias que conllevan al logro de los objetivos de la organización, con la certeza de que la capacitación no es un gasto, sino una inversión.



E. Rojas R.



1. ASPECTOS GENERALES

La DISA V Lima Ciudad, es órgano desconcentrado del Ministerio de Salud, que por delegación de la Alta Dirección, se constituye en la autoridad sanitaria del ámbito denominado Lima Ciudad que comprende a 22 distritos de Lima Metropolitana (Ancón, Santa Rosa, Puente Piedra, Carabayllo, Independencia, Comas, Rímac, San Martín de Porres, Los Olivos, Lima Cercado, Breña, Pueblo Libre, Magdalena, San Miguel, Jesús María, Lince, La Victoria, San Luis, San Borja, San Isidro, Miraflores, Surquillo). En ese ámbito, la DISA V Lima Ciudad asume jurisdicción sobre 04 Redes de Salud del sub-sector MINSA, que a su vez están organizadas en 13 Microrredes y en conjunto agrupan a 124 establecimientos de salud (EESS), del primer nivel de atención. Además, en la jurisdicción de la DISA V Lima Ciudad, se tienen 09 Hospitales de Categoría III-1 del sub sector MINSA, encargado de atender el tercer nivel de atención. Sobre todos estos niveles organizacionales le corresponde a la DISA V Lima Ciudad ejercer rectoría como autoridad sanitaria.

1.1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1.1.1. VISIÓN

Al 2016, la Dirección de Salud V Lima Ciudad opera en un marco de competencias de gobierno en salud, en el ámbito territorial de su jurisdicción, coordinando estrechamente con las otras Direcciones de Salud para fortalecer la rectoría y la respuesta sectorial a las demandas de salud de la población de Lima Metropolitana.

De esta manera, ha contribuido a la reducción de la brecha en el acceso de la población a servicios de salud, a la organización de la participación y vigilancia ciudadana en salud y a la ampliación y fortalecimiento del ejercicio del derecho a la salud.

1.1.2. MISIÓN

La Autoridad Sanitaria Dirección de Salud V Lima Ciudad como órgano desconcentrado del Ministerio de Salud que ejerce autoridad institucional, supervisa el cumplimiento de las funciones de 04 redes de salud y 09 Hospitales, en el ámbito territorial de 22 distritos de Lima Metropolitana que corresponden a su jurisdicción, desarrolla rectoría sectorial y realiza articulación intersectorial para incidir sobre los determinantes de la salud.

La Dirección de Salud V Lima Ciudad asume su misión dentro del marco de respeto al derecho de la salud y en correspondencia con las políticas y planes nacionales.





COPIA FIEL DEL ORIGINAL

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA JURISDICCION DISA V LIMA CIUDAD

En la jurisdicción DISA V LIMA CIUDAD, se han definido 42 objetivos (12 Generales y 30 Específicos) que responden a la realidad sanitaria de Lima Metropolitana y cuyo logro se debe alcanzar con la participación conjunta de las Redes, Hospitales y la propia Autoridad Sanitaria DISA V Lima Ciudad:

OBJETIVOS ESTRATEGICOS GENERALES PARA LA JURISDICCION DISA V LIMA CIUDAD	OBJETIVOS ESTRATEGICOS ESPECIFICOS PARA LA JURISDICCION DISA V LIMA CIUDAD
I Reducir la morbi-mortalidad materna y neonatal en Lima Metropolitana	1 Incrementar Acceso a la atención de salud materna y neonatal 2 Intervenir sobre determinantes relacionados con la morbilidad y mortalidad materna y neonatal 3 Disminuir la incidencia de trastornos nutricionales que afecta la población infantil
II Reducir la morbilidad y mortalidad por causas nutricionales y otras enfermedades prevalentes que afectan la Salud Infantil en Lima Metropolitana	4 Disminuir la morbi-mortalidad infantil por enfermedades prevalentes de la infancia 5 Intervenir sobre determinantes relacionados a la morbilidad y mortalidad infantil en Lima Metropolitana
III Reducir la morbilidad y mortalidad por Enfermedades Transmisibles en Lima Metropolitana	6 Incrementar las intervenciones de salud contra las Enfermedades transmisibles 7 Intervenir sobre determinantes relacionados a las Enfermedades Transmisibles en Lima Metropolitana
IV Revertir la tendencia incremental de las Enfermedades No Transmisibles y crónico-degenerativas según población afectada en Lima Metropolitana	8 Incrementar las intervenciones de salud pública necesarias para controlar el incremento de las Enfermedades No Transmisibles 9 Mejorar el acceso a la atención de los daños crónico-degenerativos (principalmente HTA, Obesidad y Diabetes mellitus) en Lima Metropolitana
V Mejorar la respuesta ante riesgos y daños a la salud por factores externos y de origen antrópico en Lima Metropolitana.	10 Intervenir sobre determinantes relacionados con la persistencia de enfermedades no transmisibles en Lima Metropolitana 11 Mejorar la respuesta ante riesgos y daños a la salud por factores externos y de origen antrópico en Lima Metropolitana
VI Incrementar la capacidad de intervención con acciones de Promoción de la salud	12 Promover intervenciones para mitigar los riesgos y daños a la salud causados por factores externos y de origen antrópico en Lima Metropolitana 13 Promover participación y organización ciudadana que fortalezca el primer nivel de atención de salud
VII Gestionar el acceso a Medicamentos según necesidades de salud de la población de Lima Metropolitana.	14 Promover coordinación interinstitucional para desarrollar acciones que contribuyen a la salud de la población de Lima Metropolitana 15 Asegurar el abastecimiento de medicamentos según necesidades de la población en la red pública y privada (boticas y farmacias)
VIII Gestionar infraestructura de salud que contribuya a ordenar y mejorar la capacidad de oferta de servicios de salud.	16 Vigilar el uso racional de los medicamentos 17 Sanear física y legalmente la infraestructura de salud 18 Mejorar el mantenimiento de la infraestructura con criterios de calidad, enfocados en los usuarios de los establecimientos.
IX Fortalecer la Implementación del Seguro Universal en Salud en Lima Metropolitana	19 Implementar el AUS en Lima Metropolitana 20 Implementar el pago prospectivo por el SIS
X Fortalecer la Rectoría del Sistema de Salud de Lima Metropolitana	21 Promover la articulación e integración de subsistemas de las tres DISAs 22 Constituir agendas con otros sectores: educación, MINDES, MIDIS, trabajo, etc.
XI Armonizar la Gestión y Desarrollo de recursos humanos de Salud del ámbito Lima Metropolitana	23 Mejorar el desarrollo de la conducción y regulación en salud en Lima Metropolitana 24 Armonizar la política de incentivos para el personal nombrado 25 Armonizar la política de remuneraciones del personal contratado CAS
XII Mejorar la capacidad para la gestión de los servicios, que respondan a las necesidades sanitarias de Lima Metropolitana	26 Implementar planes de capacitación del personal basados en diagnósticos y orientados a resultados 27 Implementar perfiles laborales basados en competencias 28 Ejecutar inversiones que resuelvan las debilidades de infraestructura del primer y segundo nivel de atención 29 Ejecutar inversiones para contar con infraestructura adecuada para Laboratorios de Salud Pública 30 Ejecutar inversiones para la gestión territorial de salud





1900-1901



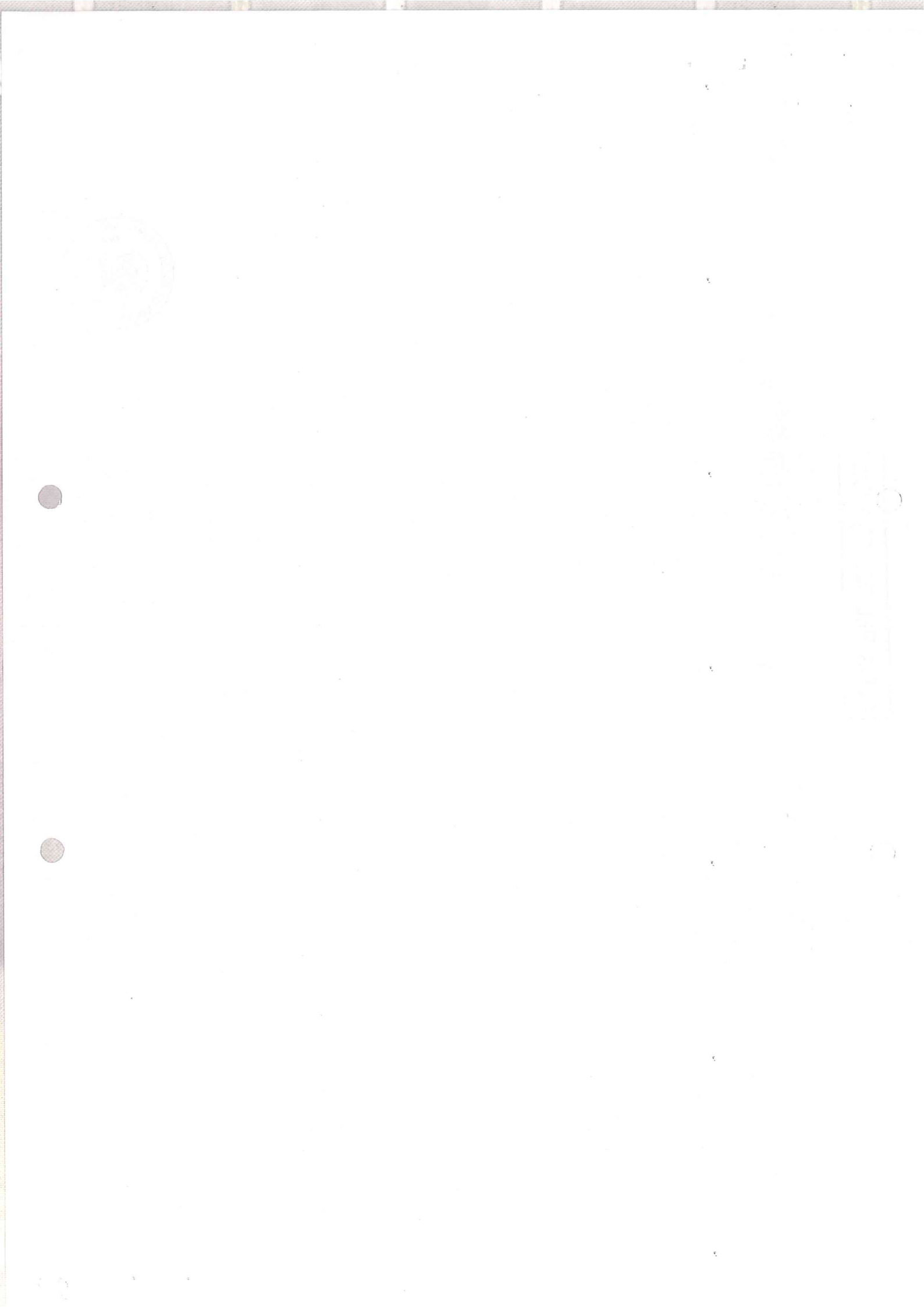
COPIA FIEL DEL ORIGINAL



MATRIZ DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES Y ESPECÍFICOS 2012 - 2016 DE LA AUTORIDAD SANITARIA DISA V LIMA CIUDAD

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES 2012 - 2016 AUTORIDAD SANITARIA DISA V LIMA CIUDAD	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS 2012 - 2016 AUTORIDAD SANITARIA DISA V LIMA CIUDAD
OEG 1. Conducir y Regular las intervenciones orientadas a la reducción de la morbilidad y mortalidad materna, neonatal e infantil en Lima ciudad, con énfasis en la población más vulnerable.	1.1 Desarrollar conducción y regulación de la atención a la salud materna y neonatal, y a los trastornos nutricionales y enfermedades prevalentes de la infancia en Lima ciudad, con énfasis en la población más vulnerable. 1.2 Mejorar la intervención sobre los determinantes de la morbilidad y mortalidad materna, neonatal e infantil en Lima ciudad.
OEG 2. Mejorar la conducción y regulación de las acciones orientadas a la disminución de la morbilidad y mortalidad por enfermedades transmisibles en Lima ciudad, enfatizando la población más vulnerable.	2.1 Incrementar acciones de conducción que mejoren la atención a la población afectada por Enfermedades Transmisibles prevalentes en Lima ciudad, especialmente TBC, VIH/SIDA y Dengue. 2.2 Mejorar la intervención sobre los determinantes de Enfermedades Transmisibles prevalentes en Lima ciudad.
OEG 3. Fortalecer la conducción y regulación de las intervenciones orientadas a la reducción de la morbilidad y mortalidad por enfermedades no trasmisibles, crónicas y degenerativas que afectan a la población de Lima ciudad	3.1 Implementar acciones de conducción que mejoren la atención a las Enfermedades No Transmisibles, crónicas y degenerativas que afectan a la población de Lima ciudad. 3.2 Mejorar la intervención sobre los determinantes de las Enfermedades No Transmisibles, crónicas y degenerativas que afectan a la población de Lima ciudad.
OEG 4. Atender las emergencias, desastres y el deterioro del medio ambiente, que alcance repercusión favorable en la salud de la población de Lima ciudad.	4.1 Reducir la vulnerabilidad ante eventos adversos, (Emergencias y Desastres) que puedan afectar la salud de la población de Lima ciudad. 4.2 Conducir la atención de las Emergencias y Desastres que afectan la salud de la población de Lima ciudad.
OEG 5. Desarrollar acciones que logren mayor equidad y calidad en el acceso a la atención de salud y a los medicamentos que se brindan en respuesta a las necesidades de la población de Lima ciudad.	4.3 Mejorar la respuesta ante los riesgos y daños a la salud que ocurren por deterioro del medio ambiente. 5.1 Incrementar las acciones de regulación que favorecen el Acceso y la Equidad en la atención a las necesidades de salud a la población de Lima ciudad, enfatizando las más vulnerables. 5.2 Fortalecer la gestión sanitaria de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios que requiere la población de Lima ciudad.
OEG 6. Consolidar el rol de autoridad sanitaria que promueva gestión territorial y participación ciudadana para la vigilancia de las funciones de salud pública en el sistema de salud de Lima ciudad.	5.3 Conducir el desarrollo de intervenciones que mejoren la Calidad en la atención a las necesidades de salud que presenta la población de Lima ciudad. 6.1 Fortalecer la gestión territorial y la participación ciudadana en el sistema de salud de Lima ciudad.
OEG 7. Mejorar la estructura, organización y procesos técnico-administrativos que contribuyan a la eficiencia en el cumplimiento de la misión como autoridad sanitaria.	6.2 Incrementar la conducción y regulación que abarca a todos los subsistemas de salud de Lima ciudad. 6.3 Vigilar el Aseguramiento de la población de Lima ciudad, que garantice su atención oportuna y eficaz. 7.1 Establecer la Gestión de Recursos Humanos basado en competencias, en relación a las funciones de autoridad sanitaria. 7.2 Definir la estructura orgánica y funcional acorde al rol de Autoridad Sanitaria DISA V Lima Ciudad. 7.3 Contar con infraestructura y equipamiento suficiente para el desarrollo de las funciones de autoridad sanitaria. 7.4 Mejorar los procesos técnico-administrativos, que permitan eficiencia en el empleo de los recursos públicos de salud como Autoridad Sanitaria de Lima Ciudad.





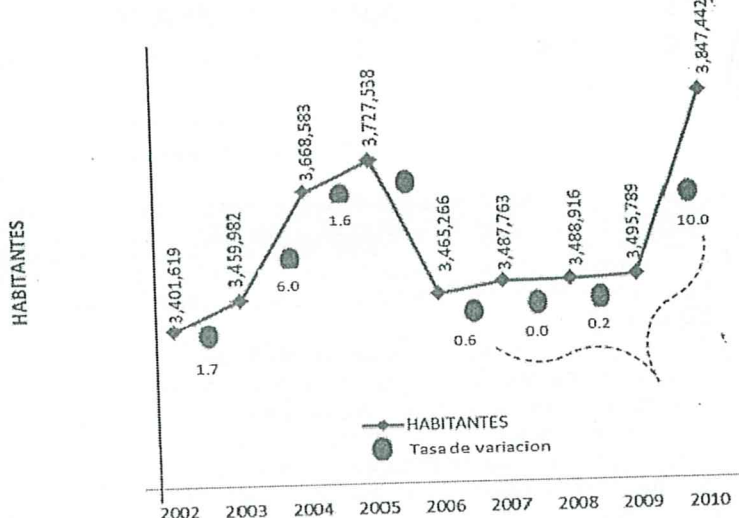
En el marco estratégico propuesto por DISA V Lima Ciudad, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), articula los objetivos estratégicos institucionales y los objetivos estratégicos MINSA, logrando establecer una serie de acciones y actividades relacionadas a los Recursos Humanos, orientada al logro de competencias generales y específicas, y así cumplir con nuestra misión institucional e ir construyendo nuestra visión.

1.2. DEFINICIÓN DEL AMBITO TERRITORIAL

1.2.1 POBLACIÓN TOTAL ASIGNADA

La Oficina General de Estadística del Ministerio de Salud, tomando como fuente al INEI, estimó el tamaño poblacional desde el 2002 hasta el año 2010. Durante este periodo se objetivó 3 cambios significativos. El primer cambio ocurrió en el año 2004, con elevación de la tasa de crecimiento en 6% respecto al 2003. En el año 2006 se evidenció una caída en la tendencia poblacional de -7.0% respecto al año anterior. Desde el 2006 hasta el 2009 vemos que la tendencia poblacional aumentó lentamente con menos de un (01) punto porcentual por año, la cual fue superada en el año 2010, donde la tasa de crecimiento poblacional aumentó a 10.5%, representado por 3, 847,442 habitantes.

Gráfico N°1
Tendencia Poblacional 2002-2010 DISA V LC



El grafico anterior se vincula con el aumento de la población en los distritos como Los Olivos, San Martín de Porres y Comas, como se puede observar en la siguiente tabla.



E. Rojas R.



Tabla N°1
Población por distrito DISA V Lima Ciudad

DISTRITO / ESTABLECIMIENTO	TOTAL	DISTRITO / ESTABLECIMIENTO	TOTAL
LIMA	321.176	INDEPENDENCIA	222.680
BREÑA	87.840	COMAS	522.235
JESUS MARA	70.962	CARABAYLLO	228.835
LA VICTORIA	206.677	RMAC	174.187
LINCE	59.242	SAN MARTIN DE PORRES	621.520
MAGDALENA DEL MAR	54.439	LOS OLIVOS	341.173
MAGDALENA VIEJA (PUEBLO LIBRE)	79.534	ANCON	35.782
MIRAFLORES	91.223	PUNTEPIEDRA	250.514
SAN BORJA	112.684	SANTA ROSA	11.692
SAN ISIDRO	62.259	SAN MIGUEL	138.453
SAN LUIS	58.589	SURQUILLO	95.746
TOTAL DISA V LIMA CIUDAD	3.847.442		

Los cambios demográficos que comprenden nuestro ámbito jurisdiccional son de relevancia ya que las acciones y actividades deben orientarse a satisfacer la demanda de la población de nuestra jurisdicción.

1.2.2 PROBLEMAS DE SALUD PRIORIZADOS

Los problemas priorizados de la DISA V Lima Ciudad, en el Marco del Análisis de la Situación de salud son los que se presentan:



Tabla N°02
Problemas de Salud priorizados

N°	Problemas de Salud	TOTAL DE CASOS
1	Incremento de la tasa de infecciones por TBC/TBC-MDR/TBC-XDR	437
2	Persistencia de alta tasa de enfermedades prevalentes de la infancia (IRAS; EDAS, etc.)	434
3	Persistencia de alta tasa de casos de VIH/SIDA	384
4	Persistencia de altos índices de mortalidad materna	346
5	Alta prevalencia de personas con enfermedades no transmisibles como hipertensión, diabetes, obesidad, cáncer, etc.	347
6	Incremento de la tasa de gestante adolescente	334
7	Incremento de la tasa de desnutrición en gestantes	332
8	Persistencia de alta tasa de desnutrición crónica en menores de 5 años	327
9	Persistencia de altos índices de mortalidad infantil	322
10	Alta incidencia de pacientes con caries dental y problemas periodontales	312
11	Persistencia de alta tasa de anemia por deficiencia de hierro en gestantes	299
12	Baja cobertura de afiliación y re afiliación del AUS en los distritos vulnerables	293
13	Incremento de la tasa de mortalidad en menores de 5 años	291
14	Incremento de la generación de residuos sólidos por habitante en la jurisdicción de Lima	282
15	Incremento de la prevalencia de anemia en menores de 2 años	275
16	Alta incidencia de lesiones por accidentes de tránsito	251
17	Persistencia de enfermedades metaxénicas como el Dengue	247
18	Alta incidencia de casos de violencia familiar	239
19	Alta incidencia de casos relacionados a la Salud Mental	238

La tabla N°2 nos muestra que los problemas priorizados de mayor relevancia para la DISA V Lima Ciudad, son la Tuberculosis en primer lugar, las enfermedades prevalentes de la infancia en segundo lugar, VIH/SIDA y mortalidad materna en tercer y cuarto lugar respectivamente. Las prioridades de la DISA V Lima Ciudad son los ejes fundamentales de los objetivos institucionales y se formulan las estrategias pertinentes para lograr incidir en el cambio de los indicadores sanitarios priorizados. Por tal motivo la Gestión de Recursos Humanos debe orientarse al cumplimiento de los objetivos institucionales, siendo la DISA V Lima Ciudad un órgano desconcentrado del Ministerio de Salud, encargado de ejercer autoridad institucional.

1.2.3 Recursos Humanos de la Dirección de Salud V Lima Ciudad.

El logro de los objetivos institucionales tiene como actor principal a los recursos humanos, por tal motivo en la DISA V Lima Ciudad contamos con los siguientes colaboradores:

Tabla N°03
Problemas de Salud priorizados

RECURSO HUMANO	PROFESIONAL DE SALUD	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
NOMBRADO	40	36	109	1	186
CONTRATADO	61	38	139	15	253
DESTACADOS	19	5	12	-	36
TOTAL	120	79	260	16	475

Fuente: Oficina de Administración de Recursos Humanos- OEGDRH.

La Tabla N°03 nos muestra que el total de colaboradores de la DISA V Lima Ciudad son 475, de los cuales 120 son profesionales de la salud, 79 profesionales administrativos, 260 son técnicos administrativos y 16 son auxiliares; se puede apreciar que en todos los grupos ocupacionales la mayor cantidad de colaboradores se encuentra en condición de contratados.

En relación a los colaboradores en condición de destacados si bien no se muestra el desagregado el 70% son profesionales de la salud.

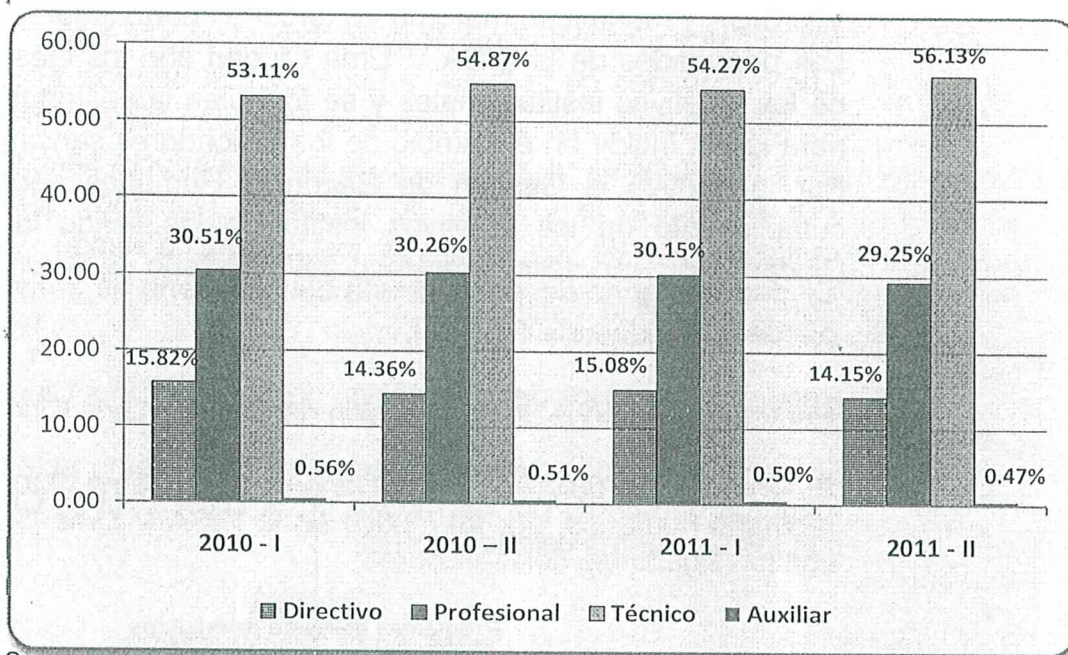
El cuadro también nos muestra el mayor número de colaboradores corresponde al grupo ocupacional de técnicos administrativos (55%) en comparación con los demás grupos ocupacionales.



G. Rojas R.



Grafico N°2
Distribución de frecuencias según Clasificación por Cargo y semestre de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral.



La evaluación del desempeño y conducta laboral es aplicado sólo al personal nombrado.

El grafico N°2 muestra que durante el I y II semestre de los años 2010 y 2011, no se observa una variación significativa. Se observa respecto al grupo ocupacional de técnicos administrativos un ligero incremento.

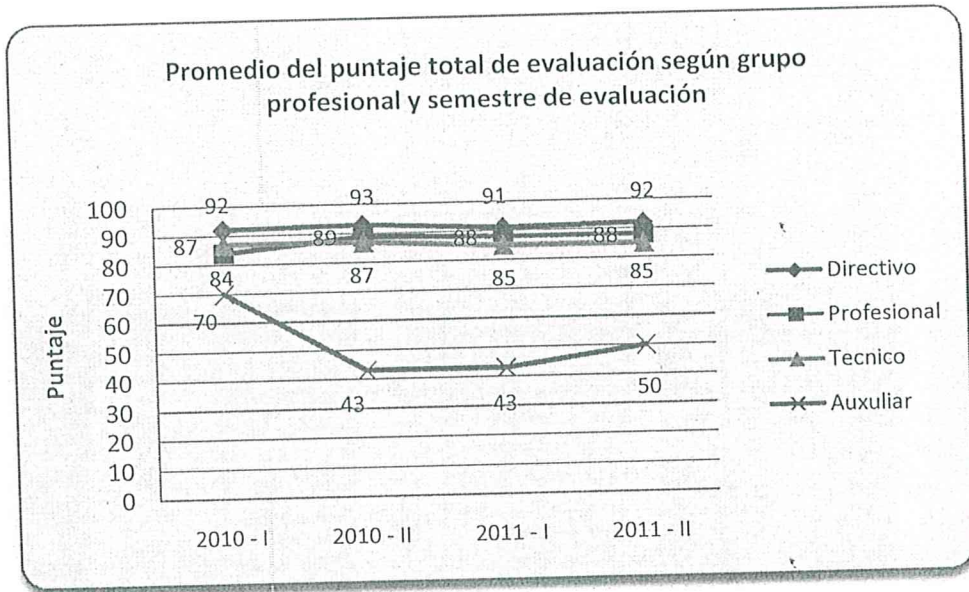
Tabla N°4
Promedio del puntaje total de evaluación según grupo profesional y semestre de evaluación

Clasificación por Cargo	Evaluación por Semestre			
	2010 - I	2010 - II	2011 - I	2011 - II
Directivo	92.03	92.92	90.68	92.38
Profesional	83.79	88.55	87.81	87.57
Técnico	86.54	86.57	84.73	85.23
Auxiliar	69.50	43.00	43.00	49.50



En la tabla N° 4 se puede observar que el puntaje obtenido por los directores en general fueron los más altos. Los puntajes obtenidos por los cargos profesionales y técnicos no expresan una diferencia significativa, siendo superior el puntaje en los cargos técnicos en el semestre 2010-I, y para los semestres 2010-II, 2011-I y en el 2011-II para los cargos profesionales. Cabe precisar que en el cargo de auxiliar sólo se evalúa a un trabajador apreciándose una calificación inferior al promedio.

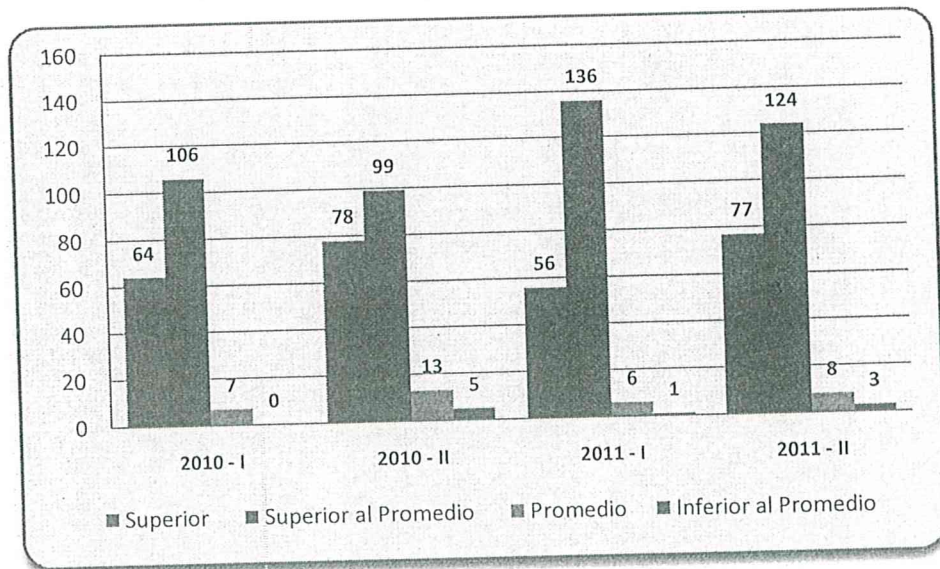
Grafico N°3



El grafico N°3 muestra la tendencia de los puntajes obtenidos por los diferentes cargos en los semestres de los años 2010 y 2011, se aprecia que los directivos poseen los más altos puntajes y se aprecia tendencias similares en los cargos profesionales y técnicos.

Gráfico N°4

Distribución por frecuencias según escala de calificación y semestre de evaluación.



El grafico N°4 muestra que en los semestres evaluados los puntajes obtenidos en la evaluación del desempeño fueron superiores al promedio seguidas de puntajes superiores. Cabe resaltar que hubieron muy pocos trabajadores con puntajes inferiores al promedio en todos los semestres evaluados.





2. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

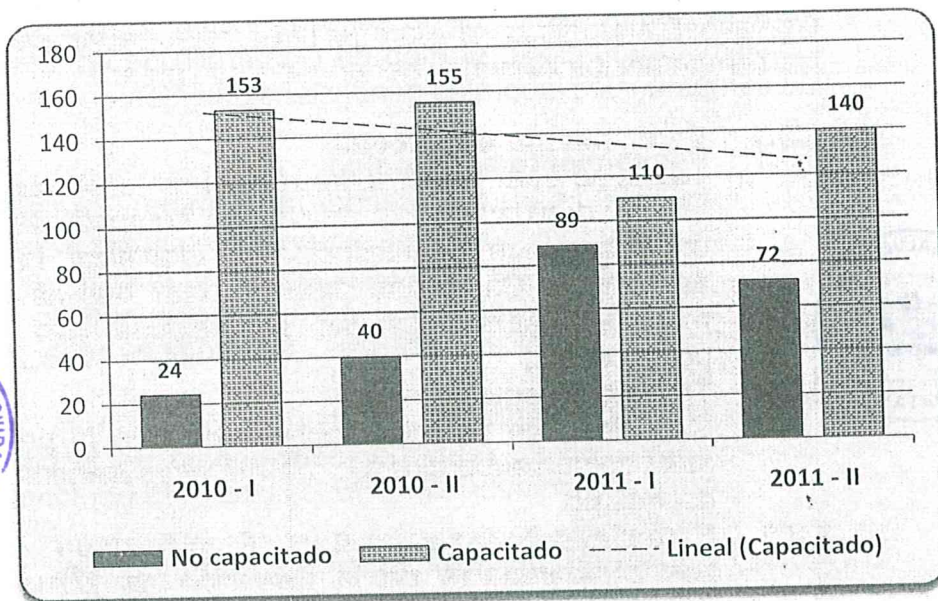
El Plan de Desarrollo de las Personas es un documento de Gestión Institucional que busca contribuir a mejorar las capacidades de los trabajadores mediante acciones de capacitación y evaluación en la DISA V Lima Ciudad, dicho documento ha sido elaborado en forma conjunta y de manera participativa con las direcciones y oficinas que conforman la institución, permitiendo también la socialización del enfoque de competencias del recurso humano en la DISA V Lima Ciudad.

El PDP es un plan de gestión que busca entre otros mejorar las acciones de capacitación y evaluación de desempeño laboral.

El Plan de Desarrollo de Personal 2012 es reflejo del tránsito de la formulación de los Planes de capacitación del sector con los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, siendo obligatorio para nuestra entidad a partir del año 2013.

Gráfico N°5

Distribución por frecuencia del personal según capacitación y semestre de evaluación.



En el gráfico N° 5 se puede apreciar que el número de colaboradores capacitados disminuye en el año 2011, producto del ajuste de la población beneficiaria (solo nombrados y contratados CAS). Se observa que para el semestre 2011-II el número de capacitados aumentó, no obstante el número de no capacitados. Cabe señalar que en el año 2011 existieron dificultades presupuestales en el I semestre ocasionando un embalse de cursos para el II semestre originando la no ejecución de tres cursos, los cuales fueron ejecutados en los meses de febrero y marzo del presente año.

Este gráfico nos muestra el incremento de colaboradores de la institución y para el logro de sus objetivos institucionales se requiere de nuevas estrategias de capacitación siendo indispensable el compromiso de los directivos y de los propios trabajadores para el fortalecimiento de las



E. Rojas R.

2.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias de los colaboradores de la Dirección de Salud V Lima Ciudad, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 2.2.1. Desarrollar acciones de capacitación para el fortalecimiento de las competencias requeridas e identificadas.
- 2.2.2. Desarrollar las actividades de capacitación utilizando nuevos enfoques y estrategias educativas, que garanticen el fortalecimiento de las competencias del colaborador.
- 2.2.3. Desarrollar actividades de capacitación con la participación de entidades formadoras altamente calificadas.

2.3. COMPETENCIAS LABORALES GENERICAS

Para el cumplimiento de la Misión, Visión y alcanzar el logro de los Objetivos Estratégicos; el Plan de Desarrollo de las Personas privilegiará las competencias laborales genéricas siguientes:

2.3.1 **Pensamiento estratégico**

Habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, las amenazas competitivas, las fortalezas y debilidades de la institución, e identificar la mejor respuesta estratégica. Capacidad para detectar nuevas oportunidades en marcha, realizar alianzas estratégicas con actores sociales, políticos, etc.

2.3.2 **Trabajo en equipo**

Capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.

2.3.3. **Capacidad de Organización y Planificación**

Los colaboradores de la Dirección de Salud V Lima Ciudad organizan sus metas, objetivos, recursos, funciones, actividades y tareas, para lograr resultados de mejora de la salud y contribución a la transformación social, en el marco de los lineamientos y políticas de salud.

2.3.4. **Solución de Problemas**

Actitud y aptitud crítica para la identificación de problemas de salud, priorización y toma de decisiones para la solución de los mismos, en todos los niveles de atención de los servicios de salud y en la comunidad.

2.3.5. **Iniciativa**

Actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es la predisposición a actuar de forma proactiva. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de problemas.



2.4. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

El desarrollo y/o fortalecimiento de competencias exige establecer una serie de estrategias, dentro de las cuales se encuentra la capacitación permanente como medio para el desarrollo de las mismas.

Se aplicarán para el presente PDP las siguientes estrategias:

- 2.4.1. El enfoque de la problematización desde, por y para el trabajo en base a competencias.
- 2.4.2. Formación flexible y abierta en el tiempo, lugar y modalidad valorando las Tecnologías de la Información y Comunicaciones – TICs.
- 2.4.3. Capacitación en servicio mediante soporte TICs y/o expertos.
- 2.4.4. Asistencia Técnica capacitando al "otro" aprendemos los "dos".

2.5. META DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

2.5.1. META DEL PDP 2012:

Capacitar al 100% de colaboradores de la DISA V Lima Ciudad, constituidos por trabajadores nombrados y contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.

2.5.2. INDICADOR

- % de Actividades de Capacitación Ejecutados
- % de Asistentes a Capacitaciones Ejecutadas
- % de Personal con Competencias Adquiridas

Para ver la fórmula de cálculo ver Anexo 3

2.5.3 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

EVALUACIÓN POR REACCIÓN:

Esta modalidad nos permite medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que recibe; normalmente esta evaluación se suele realizar mediante encuestas inmediatamente después de finalizada la actividad.

El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin último de mejorar en ediciones futuras. No evalúa competencias.

El evaluador reúne información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas de la acción de



E. Rojas R.

capacitación: la forma de dar clase del capacitador y sus métodos, lo apropiado de las instalaciones, el ritmo y claridad de las explicaciones

EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS:

Esta modalidad intenta medir los conocimientos adquiridos por los alumnos después de una acción de capacitación. Típicamente, se utilizan las pruebas de conocimientos, las cuales pueden aplicarse también como evaluación diagnóstica, para identificar las necesidades de capacitación.

Las evaluaciones de conocimientos, después de las acciones de capacitación, determinan el grado en que los participantes asimilaron lo que se les impartió, así también, permiten identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.

Este tipo de evaluación es sobretodo útil para gestionar las acciones de capacitación en competencias -conocimientos y habilidades funcionales- (por ejemplo, conocimientos en gestión o habilidades en el manejo de hojas de cálculo).

EVALUACIÓN POR RESULTADOS:

Esta modalidad es una herramienta que permite obtener la información indispensable para identificar problemas y oportunidades durante el desarrollo del presente Plan, facilitando la toma de decisiones, de manera oportuna y fundamentada, a fin de asegurar el logro de los objetivos propuestos.

Es imprescindible establecer en el Plan de Capacitación los Indicadores que se utilizarán para el Monitoreo, Supervisión y Evaluación de la Capacitación. En esta última modalidad se intenta medir si los objetivos planteados en la acción de capacitación impactan en la organización.

Como en la modalidad anterior debe pasar un cierto tiempo antes de realizar las evaluaciones. Su objetivo es evaluar el beneficio organizacional que ha producido la acción formativa.

Algunos criterios de evaluación de resultados:

- Se pretende evaluar si se alcanzan los “resultados proyectados” (evaluación por objetivos).
- Verificar el aumento en la productividad.
- Aumentar los índices de satisfacción del usuario.
- Reducción de costos.
- Para describir las herramientas de seguimiento y evaluación del PDP, se sugiere considerar las pruebas de conocimientos y las evaluaciones del desempeño.

2.6. ACCIONES DE CAPACITACIÓN (ver Anexo 4)

2.7. PRESUPUESTO A UTILIZAR PARA LA EJECUCIÓN DEL PDP 2012 DISA V LC.

DEPENDENCIA	ACTIVIDADES EDUCATIVAS	PUBLICO OBJETIVO	PRESUPUESTO
DISA V LC	36	475	S/. 296,810.00

Es importante indicar que para el desarrollo de cada actividad educativa se debe tomar en cuenta que:

- Cada actividad educativa inicia con la formulación del Plan de la Actividad Educativa – PAE, por ello es importante que se remita a la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos con una anticipación de por lo menos 20 días antes de la fecha de programación del dictado de la actividad educativa, para:
 - Su aprobación y
 - Coordinación para el trámite administrativo necesario.
- El Plan de la Actividad Educativa está a cargo de la Dirección responsable consignada en el PDP y deberá ser formulada teniendo en cuenta lo señalado en la Directiva N°001-2007-DISA V LC/OEGDRH.V.01 (Actualmente en proceso de modificación y adecuación normativa de SERVIR).

2.8. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

El proceso de implementación del presente plan contempla la realización de las siguientes etapas:

Primero.- Responsable de la Formulación y Elaboración del presente Plan

- Se Identifica al equipo de Capacitación conformado por el personal responsable de capacitación de las Direcciones –ya acreditadas- y personal de la OEGDRRH - ODRRH Unidad de Formación y Capacitación.
- La realización de una reunión técnica (Taller desarrollado en Enero del 2012) a los responsables de capacitación arriba mencionados para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas; con la finalidad de identificar los problemas de capacitación y las competencias a fortalecer según los problemas identificados.

Se debe considerar los objetivos estratégicos y las necesidades de capacitación coherentes con los perfiles por competencias.



- Se debe identificar que problemas pueden resolverse mediante la capacitación.
- Un problema de capacitación es aquel en el que están comprometidas las capacidades de las personas, es decir, tanto sus conocimientos, actitudes o prácticas.
- No se consideran problemas de capacitación, los problemas que deriven de deficiencias de la infraestructura, equipamiento o de fallas en la provisión de insumos.
- Los resultados del Análisis deben ser colocados en la Matriz de Análisis de Problemas (Matriz N° 01).

Segundo.- Priorización de las Necesidades de Capacitación

De acuerdo a la implementación de la matriz 2, que están relacionados con algunos de estos aspectos:

- **Necesidades Priorizadas:**
 - Se obtienen de la Matriz N° 02: Matriz de Priorización de Necesidades de Capacitación.
 - De todas las necesidades identificadas, en base al puntaje obtenido, se debe seleccionar uno por cada rubro, de manera tal que el presente Plan se centre sólo en las necesidades priorizadas
- **Problema Priorizados, Competencia a fortalecer:**
 - Cada problema priorizado debe enfrentarse con una o más competencias a fortalecer, debiendo señalar los logros que se espera del Recurso Humano al final de la ejecución del Plan.
- **Acciones de Capacitación-Temáticas:**
 - Cada competencia a fortalecer se logra con una o más actividades. Hay que precisar la actividad de capacitación que se quiere programar y el tema de la capacitación. La programación de las actividades se basa teniendo en cuenta lo siguiente:
 - ✓ El Diagnóstico identificado de necesidades de capacitación.
 - ✓ El nivel de capacitación de los servidores.
 - ✓ Las exigencias de la colectividad a quién se sirve.
 - ✓ Los cursos de capacitación también llamados "Transversales", que son de necesidad de dos o más Direcciones y Oficinas.
- **Grupo Ocupacional / Personal Beneficiario**
Señalar el número de participantes en la actividad programada, según grupo ocupacional que va ser dirigido cada curso de capacitación propuesto
 - Directivo
 - Profesional
 - Técnico y
 - Auxiliar
- **Modalidad:**



Señalar la modalidad que corresponde a la actividad programada. Hay varias modalidades de capacitación:

- Curso Taller Presencial (TP)
- Reunión de Interaprendizaje o Análisis Crítico de la Práctica (R)
- Pasantías (P)
- Educación a Distancia (ED)
- Otra Modalidad (OT)

La Modalidad escogida debe responder al tema escogido.

• **Financiamiento y Presupuesto**

Considerar las diferentes fuentes de financiamiento del Ministerio de Salud y proyectos especiales según especifica de gastos.

Calcular el costo de los recursos necesarios para implementar las actividades programadas, según las partidas presupuestales correspondientes:

- Alimentos de Personas
- Bienes de Consumo
- Otros Servicios de Terceros

• **Responsable de la Actividad**

Señalar el nombre del tutor, docente o responsable que facilitará la actividad programada.

• **Cronograma**

Se define la fecha probable (en meses) de cada actividad programada.

Tercero.- Aprobación del Plan

La Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección de Salud V Lima Ciudad, consolidará la información, formulara el Plan y lo elevará a la Dirección General, para la emisión de la Resolución Directoral que lo apruebe.

Cuarto.-Ejecución de Plan

Quinto.- Evaluación del Plan.

La Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección de Salud V Lima Ciudad, remitirá informes trimestrales de ejecución y evaluación del Plan a la Dirección General, para la formulación de ajustes en caso corresponda.



E. Rojas R.

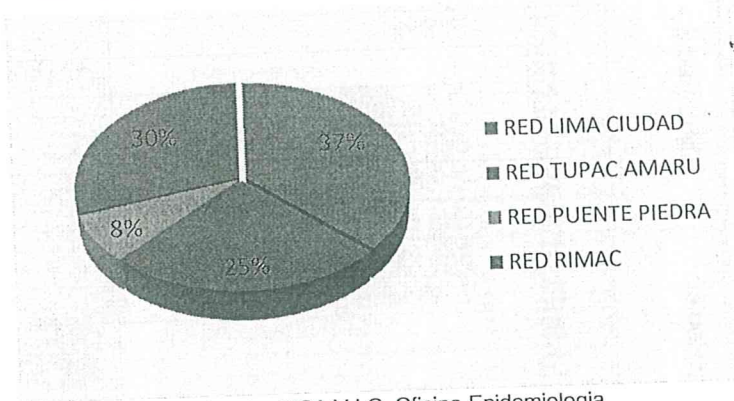




3 ASISTENCIA TÉCNICA Y SEGUIMIENTO A LAS REDES DE SALUD DE LA DISA V LIMA CIUDAD

La DISA V Lima Ciudad brindará asistencia técnica y hará el respectivo seguimiento en la ejecución de los Planes de Desarrollo de las Personas Anualizado de las Redes de Salud de la jurisdicción de su ámbito territorial:

Población por Redes de Salud DISA V LC – 2010



Fuente: DISA V LC, Oficina Epidemiología



En el gráfico observamos, con respecto a las Redes de Salud de la DISA V LC: Red Lima Ciudad con el 37%, representa la mayor población (1'438,824 habitantes), mientras que la Red Puente Piedra, ocupa el último lugar con 297,988 habitantes, que representa el 8% de población total de la jurisdicción de la DISA V LC.

A partir del año 2006, los establecimientos de salud del primer nivel de atención de la DISA V LIMA CIUDAD están organizados en cuatro Redes de Salud funcionales, los que están distribuidos de la siguiente manera:

RED DE SALUD LIMA CIUDAD: Conformado por 04 Microredes y 33 EESS.

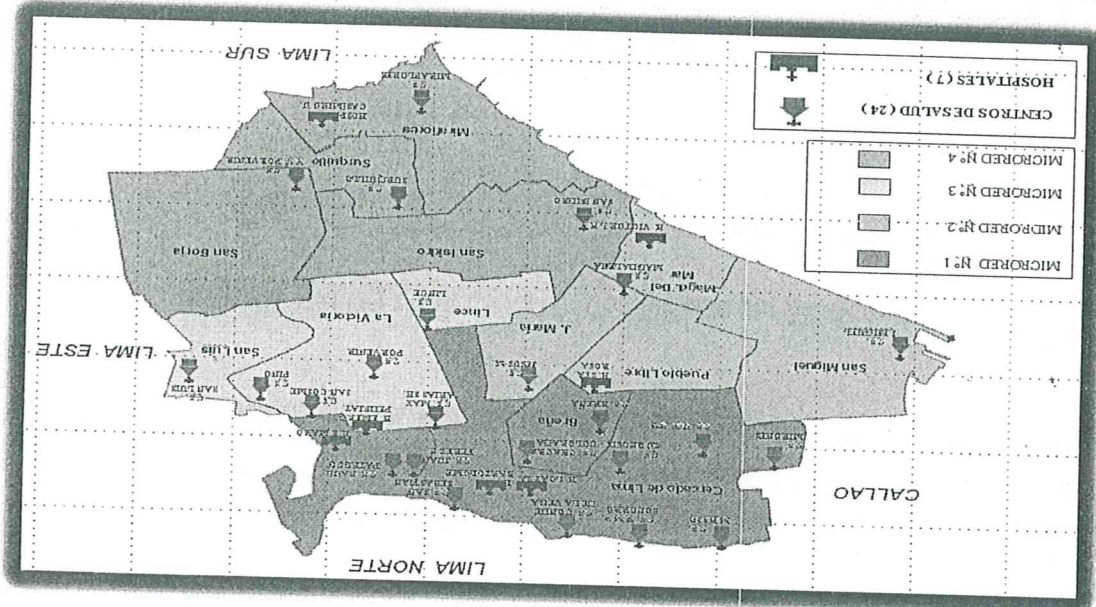
Micro red	N°	Establecimientos de Salud	
		Centro de salud	Puesto de salud
Micro Red 1	1	Chacra colorada	
	2	Breña	
	3	Conde de la vega	
	4	J. Pérez Carranza	
	5		R. de Santa María
	6	Mirones	
	7	Mirones bajo	
	8		Palermo
	9		Rescate
	10	Raúl Patrucco Puig	
	11	San Sebastián	
	12	Unidad vecinal 3	



E. Rojas R.

Micro Red	Micro Red 2		Micro Red 3				Micro Red 4														
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
	V.M. Perpetuo Socorro	Sta. Rosa	Antirrábico	Jesús María	Magdalena	San Miguel	Pando	Max Arias	El Pino	CLAS Cerro El Pino	El Porvenir	San Cosme	Lince	San Luis	San Isidro	V. Victoria El Porvenir	Todos los Santos	San Juan Mastias	Surgullo	San A. Pedregal	Miraflores

Figura N° 01
Mapa Jurisdiccional Red Lima, 2011



Fuente: Dirección de Servicios de Salud. Elaborado: Oficina de Epidemiología
Total Recursos Humanos que laboran en el Red Lima Ciudad: 1,698





Micro red	N°	Establecimientos de Salud	
		Centro de salud	Puesto de salud
Micro Red Rimac	1	Ciudad y campo	
	2	Leoncio Prado	
	3	Rimac	
	4	S. Juan de Amancaes	
	5	Flor de Amancaes	
	6	Caqueta	
	7	Villa los Angeles	
	8	Mariscal castilla	
	9	Los libertadores	
	10	Valdivieso	
Micro Red San Martin de Porres	11	México	
	12	s. Martin de Porres	
	13	Perú III Zona	
	14	Perú IV Zona	
	15	Condevilla	
	16	Amakella	
	17	Cerro La Regla	
	18	José Grande (Gustavo Lanatta)	
	19	S. Juan Salinas	
	20	Cerro Candela	
	21	Mesa Redonda	
	22	Ex fundo naranjal	
	23	Virgen del Pilar	
	Micro Red Los Olivos	24	Villa del norte
25		Los olivos	
26		C. Cueto Ferrandini	
27		Primavera	
28		S.M.Fraternidad	
29		Laura Caller	
30		J.P II Contraternidad	
31		Enrique milla Ochoa	
35		S. Corazón de Jesús	
33		Los Olivos de Pro	
34		Infantas	
35	Rio Santa		

RED DE SALUD RIMAC S.M.P.-L.O.: Conformado por 03 Microredes y 35 ESS:

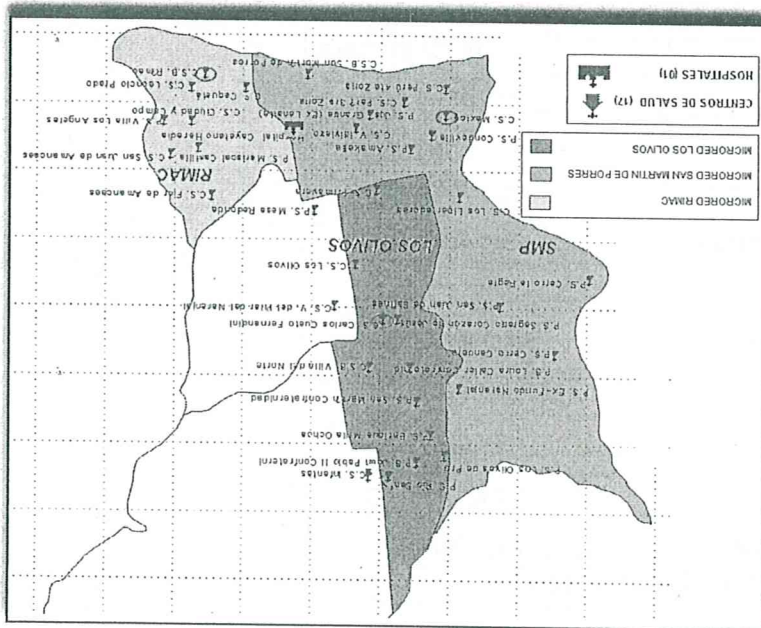
COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Fuente: Dirección de Servicios de Salud. Elaborado: Oficina de Epidemiología
 Total Recursos Humanos que laboran en la Red Rimac, SMP-LO: 1,195

RED DE SALUD TUPAC AMARU: Conformado por 04 Microredes y 42 EESS:

Micro red	N°	Centro de salud	
		Puesto de salud	
Micro Red Collique	1	Collique III zona	
	2	Año nuevo	
	3	Gustavo Lanatta	
	4	11 de Julio	
	5	Milagro de Jesús	
	6	L. Rodríguez Dulanto	
	7	San Carlos	
	8	Sangarará	
	9	Primavera	
	10	Los geranios	
	11	Santa Luzmila	
	12	Carlos Phillips	
	13	Húsares de Junín	
Micro Red Sta. Luzmila	14	El álamo	
	15	Santa Luzmila	
	16	Clorinda Málaga	
	17	Carlos Protzel	
	18	Comas	
	19	Santiago Apóstol	
	20	Carmen medio	
	21	Carmen alto	
	22	La Pascana	



Mapa jurisdiccional RedRimac-S.M.P.L.O.-
 Figura N° 02



Fuente: Red de Salud Túpac Amaru
Total Recursos Humanos que laboran en la Red Túpac Amaru: 1,438

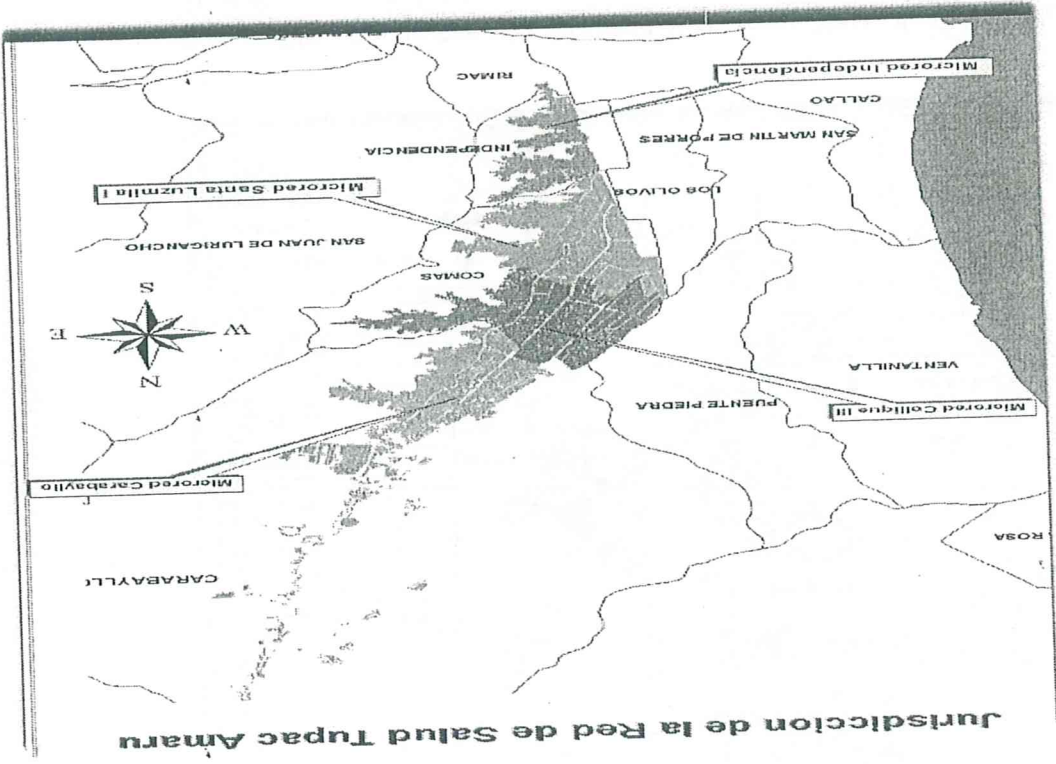


Figura N° 03



Micro Red Tahuantinsuyo		Micro Red Progreso	
42	M. de la Fraternidad	23	Señor de los milagros
41	Los Quechuas	24	Progreso
40	El Carmen	25	La flor
39	Ermitaño bajo	26	Raúl P. Barrenechea
38	Ermitaño alto	27	Villa esperanza
37	V.R. Haya de la Torre	28	Chocas
36	Las Américas	29	Punchauca
35	José Olaya	30	Jorge Lingán
34	Túpac Amaru	31	Luis Enrique
33	Tahuantinsuyo alto	32	Tahuantinsuyo bajo
32	Tahuantinsuyo bajo	33	Tahuantinsuyo alto
31		34	Túpac Amaru
30		35	José Olaya
29		36	Las Américas
28		37	V.R. Haya de la Torre
27		38	Ermitaño alto
26		39	Ermitaño bajo
25		40	El Carmen
24		41	Los Quechuas
23		42	M. de la Fraternidad

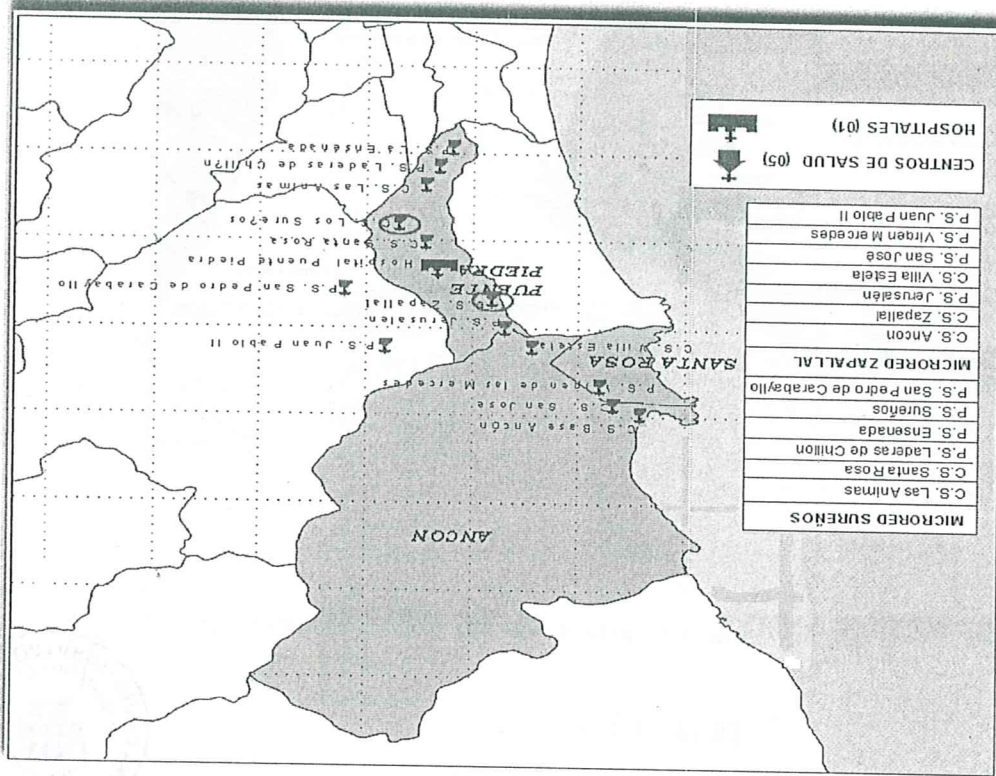
COPIA FIEL DEL ORIGINAL

RED DE SALUD PUENTE PIEDRA: Conformado por 02 Microredes y 14 EESS.

N°	Establecimientos de Salud	
	Centro de salud	Puesto de salud
1	Las Animas	
2	Santa Rosa	
3	Sureños	
4	Laderas de Chillón	
5	La Ensenada	
6	San Pedro de Carabayllo	
7	Ancón	
8	Zapallal	
9	Jerusalén	
10	Villa Estela	
11	San José	
12	V.de las Mercedes	
13	San Benito	
14	Juan Pablo II	



Figura N° 04
Mapa Jurisdiccional de la Red Puente Piedra



Fuente: Dirección de Servicios de Salud. Elaborado: Oficina de Epidemiología
Total de Recursos Humanos que laboran en la Red Puente Piedra: 1,011

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

3.1. ACTIVIDADES EDUCATIVAS PROGRAMADAS EN EL PDP 2,012 POR REDES DE SALUD

DEPENDENCIA	ACTIVIDADES EDUCATIVAS	PUBLICO OBJETIVO
RED DE SALUD LIMA CIUDAD	16	1,000
RED DE SALUD RIMAC-SMP-LO	27	836
RED DE SALUD TUPAC AMARU	93	1,000
RED DE SALUD PUNTE PIEDRA	33	1,011

Esta información será ajustada una vez las Redes de Salud remitan los planes aprobados a esta Dirección de Salud V Lima Ciudad.

3.2. ACTIVIDADES DE CAPACITACION PROGRAMADAS Y EJECUTADAS DE LAS 04 REDES DE SALUD DEL AMBITO JURISDICCIONAL DE LA DISA V LIMA CIUDAD



SEDE	AÑO DE EVALUACION	N°ACTIV. EDUCATIVAS PROGRAMAD	N° ACTIVIDADES EDUCATIVAS EJECUTADAS	PUBLICO OBJETIVO PROGRAMADO	PUBLICO OBJETIVO CAPACITADO
RED DE SALUD LIMA	2011	90	24	1000	640
	2010	28	24	1000	600
	2009	12	12	371	371
RED DE SALUD RIMAC	2011	35	14	1335	289
	2010	60	26	1035	983
	2009	29	25	1291	959
RED TUPAC AMARU	2011	110	53	1500	968
	2010	104	32	1235	1235
	2009	96	44	1500	946
RED DE SALUD PTE PIEDRA	2011	24	14	1700	542
	2010	30	18	800	857
	2009	30	17	1686	722

3.3 ASISTENCIA TECNICA Y SUPERVISION DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS PROPUESTAS EN LOS PDP 2012.

En el marco del PDP, se proponen dos estrategias a realizar en las respectivas REDES DE SALUD, a fin de efectivizar el cumplimiento de las acciones formativas propuestas: Asistencia Técnica y Supervisión.

3.4.1. ASISTENCIA TECNICA: Se entiende a la asistencia técnica como una modalidad de formación que tiene como finalidad brindar un soporte y acompañamiento técnico que se realiza al trabajador y equipo de trabajo,



en el que se desarrolla un proceso de enseñanza-aprendizaje ligado directamente a un aspecto específico u operativo del desempeño laboral a partir de nudos críticos identificados previamente permitiendo su aplicación pertinente a la realidad cotidiana de la gestión. Se espera con ello asegurar la mejora efectiva en el desempeño de los roles en sus respectivas instituciones.

3.4.2.SUPERVISION: El proceso de desarrollo de capacidades requiere de esta herramienta que ayude a la gestión y permita conocer si es que lo programado se está desarrollando según lo previsto, si se están logrando los resultados esperados o si es necesario reorientar algunas acciones a manera de conseguir los objetivos propuestos. El monitoreo es pues un proceso organizado de verificación de una determinada situación o proceso transcorre como se había previsto durante la ejecución del mismo.



COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ANEXOS

ANEXO 1

Ficha de Evaluación de Actividad Educativa

Actividad Educativa: _____

Estimado participante: Marque con una X la calificación que estime conveniente

Muy Buena	Buena	Regular	Mala	ITEM A EVALUAR
-----------	-------	---------	------	----------------

				DOMINIO DE LOS TEMAS
				Desarrollo de contenidos programados
				Cumplimiento con los horarios establecidos
				Uso de metodología de enseñanza
				* Como califica a los docentes:
				Docente 1
				Docente 2
				Docente 3

				* El curso cumplió con mis expectativas
				Comprendí los temas expuestos
				Puedo aplicar lo aprendido en mi actividad cotidiana
				Participé activamente durante el desarrollo del curso

				UTILIDAD DEL CURSO
				Lo aprendido contribuirá a mejorar mi desempeño laboral
				Las competencias alcanzadas contribuirán al logro de los objetivos de mi Unidad o Dirección
				Me motiva a seguir capacitándome en temas similares

				ROL DEL ORGANIZADOR
				* Como califica el apoyo logístico
				Se proporcionó el material adecuado
				Se contó con los equipos adecuados
				Se desarrolló en un ambiente adecuado
				Se solucionaron los problemas

1. ¿Qué es lo que más le agrada de la actividad educativa?

2. ¿Qué fue lo que menos le agrada de la actividad educativa?

3. ¿Qué sugerencias daría para mejorar en el futuro las actividades educativas?

4. ¿Qué temas sugiere Ud. para futuros eventos educativos?

FIRMA _____



[Faint handwritten mark]





Nº	
Dirección / Oficina	
Problema identificado	
Objetivo	
Acción de Capacitación	
Funcionario	Grupo Ocupacional
Profesional	
Técnico	
Auxiliar	
Total	
RDR	Fuente de Financiamiento
RO	
Cooperación Externa	
Nombre Cooperante	
I Semestre	Cronograma
II Semestre	
III Semestre	
IV Semestre	
Dirección/Oficina	
Presupuesto	

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se ha definido las siguientes acciones de Capacitación

MATRIZ: ACCIONES DE CAPACITACION

ANEXO 2

COPIA FIEL DEL ORIGINAL



COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ANEXO 3

INDICADORES		Formula de Calculo	Linea de Base	Resultado Esperado
Denominación	% de Actividades de Capacitación Ejecutadas	$\frac{\text{Nº de Actividades de Capacitación Ejecutadas}}{\text{Total de Actividades de Capacitación Programados}} \times 100$	NSD	100%
		$\frac{\text{Nº de Asistentes a Capacitaciones Ejecutadas}}{\text{Total de Asistentes Programados}} \times 100$	NSD	100%
Competencias Adquiridas	% de Personal con Competencias Adquiridas	$\frac{\text{Nº de Personal que adquirió la competencia "Pensamiento Estratégico"} \times 100}{\text{Total de personal Programado para adquirir la Competencia}}$	NSD	100%
		$\frac{\text{Nº de Personal que adquirió la competencia "Trabajo en Equipo"} \times 100}{\text{Total de personal Programado para adquirir la Competencia}}$	NSD	100%
		$\frac{\text{Nº de Personal que adquirió la competencia "Capacidad de Organización y Planificación"} \times 100}{\text{Total de personal Programado para adquirir la Competencia}}$	NSD	100%
		$\frac{\text{Nº de Personal que adquirió la competencia "Solución de Problemas"} \times 100}{\text{Total de personal Programado para adquirir la Competencia}}$	NSD	100%
		$\frac{\text{Nº de Personal que adquirió la competencia "Capacidad de Organización y Planificación"} \times 100}{\text{Total de personal Programado para adquirir la Competencia}}$	NSD	100%
		$\frac{\text{Nº de Personal que adquirió la competencia "Capacidad de Organización y Planificación"} \times 100}{\text{Total de personal Programado para adquirir la Competencia}}$	NSD	100%
		$\frac{\text{Nº de Personal que adquirió la competencia "Capacidad de Organización y Planificación"} \times 100}{\text{Total de personal Programado para adquirir la Competencia}}$	NSD	100%
		$\frac{\text{Nº de Personal que adquirió la competencia "Capacidad de Organización y Planificación"} \times 100}{\text{Total de personal Programado para adquirir la Competencia}}$	NSD	100%
		$\frac{\text{Nº de Personal que adquirió la competencia "Capacidad de Organización y Planificación"} \times 100}{\text{Total de personal Programado para adquirir la Competencia}}$	NSD	100%
		$\frac{\text{Nº de Personal que adquirió la competencia "Capacidad de Organización y Planificación"} \times 100}{\text{Total de personal Programado para adquirir la Competencia}}$	NSD	100%



E. Rojas R.



ONLY BY MAIL (10/10/00)

**ACCIONES DE CAPACITACION
(Matriz N° 1) Consolidado Final**

Anexo N° 4



COPIA FIEL DEL ORIGINAL

DIRECCION DE SALUD Y LIMA CIUDAD
 Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos DISA V LC
 Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos-Unidad de Formación y Capacitación

MATRIZ Nº 1

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2012

Nº	DIRECCION RESPONSABLE	PROBLEMA PRIORIZADO	COMPETENCIAS	ACCIONES DE CAPACITACIÓN TEMÁTICAS	GRUPO OCUPACIONAL			MODALIDAD	FUENTE DE FINANCIAMIENTO		CRONOGRAMA												P R E S U P U T E O.						
					DIRECTIVOS	PROFESIONALES	TECNICOS		ANALISTAS	TOTAL	NO PRESENCIAL	PRESENCIAL	R.D.N.	Cooperación Externa	Cooperación Interna	Nombre del Cooperante	I TRIMESTRE			II TRIMESTRE				III TRIMESTRE			IV TRIMESTRE		
																	E	F	M	A	M	J		J	A	S	O	N	D
1	DIRECCION EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	Desactualización en el conocimiento de normas técnicas de las diferentes estrategias sanitarias	Conoce y aplica la normatividad vigente de las Estrategias Sanitarias.	Curso: "Actualización en la Normatividad sobre Estrategias Sanitarias".	20			20	X		X																S/. 10,800.00		
2		Las competencias para la generación de políticas públicas en salud y nutrición del personal de la DESP no se encuentran fortalecidas.	Conoce, aplica y desarrolla metodologías para evaluar políticas públicas en salud.	Curso - Taller: "Generación de Políticas Públicas en Salud".	20			20	X			X															S/. 10,800.00		
3		Limitado conocimiento sobre elaboración de proyectos de Mejora Continua de la Calidad.	Elabora Proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de los Servicios de Salud y de Atención al Usuario.		Curso Taller: "Metodología para la elaboración de Proyectos de Mejora Continua de la Calidad en Salud".	15			15	X																		S/. 10,800.00	
4	DIRECCION EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	Desactualización en el manejo del Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA	Conoce y ejecuta el Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA	Curso Taller: "Actualización en el manejo del Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA".	5	14		20	X						X												S/. 6,800.00		
5		No maneja correctamente la Plataforma SEACE para el registro del Plan Anual de Contrataciones	Domina el manejo de la Plataforma SEACE versión 2.0	Curso: "Gestión de la Plataforma SEACE 2.0".	1	14		20	X							X											S/. 10,800.00		
6	OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACION	Escaso conocimiento de los puntos críticos en los procesos de preparación de alimentos.	Conoce el proceso de preparación de alimentos, e identifica sus puntos críticos.	Curso Taller: "Principios Generales de Higiene de los Alimentos (HACCP)".	5	25		30	X						X												S/. 3,800.00		
7		Inadecuada práctica del protocolo de cadena de frío y bioseguridad	Conoce e implementa el protocolo de cadena de frío y bioseguridad.		Curso Taller: ¿Cómo implementar la cadena de frío y bioseguridad?	2	3		5	X							X											S/. 4,200.00	
8	OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACION	Escaso conocimiento de las Medidas de Eficacia en el Sector Público	Conoce y aplica las medidas de Eficacia del Sector Público, de forma que se genere un ahorro económico en la Institución.	Curso Taller "Medidas de Eficacia en el Sector Público"	6	34		40	X																		S/. 750.00		
9		Desactualización en el manejo y aplicación del Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAF.	Conoce el manejo del aplicativo SIAF.		Curso Taller: "Actualización del Manejo del Sistema Integrado de Administración Financiera, SIAF".	2	5	13	20	X																		S/. 10,800.00	
10	OFICINA DE ASesorIA JURIDICA	Difficultad en la adecuación de la Normatividad con SERVIR	Conoce y aplica la normatividad relacionada a SERVIR.		10	10	10	30	X																			S/. 3,500.00	
11		Desactualización sobre el conocimiento de la normativa vigente en tema de contratación pública.	Conocimiento actualizado de la "Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado" en la Institución, a fin de garantizar su correcta aplicación.		Seminario: "Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado"	10	15	15	40	X																		S/. 10,800.00	





Faint, illegible text or markings in the left margin.



Faint handwritten or stamped text in the bottom right corner.

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

12	OFICINA DE TELECOMUNICACIONES E INFORMATICA	Desconocimiento de la nueva versión en la administración del sistema operativo WINDOWS SERVER 2008, que es utilizado como vínculo de los sistemas de gestión (SIGA) y de Finanzas (SIAF). Utiliza eficazmente la nueva versión de los sistemas integrados de gestión administrativa y financiera de la Institución, solucionando problemas en el software que se utilizan para la ejecución presupuestal.	Curso Taller: "Administración Windows Server 2008".	6	6	X												X		S/. 1,800.00
13		Desconoce el manejo de la versión excel 2010 intermedio, lo cual deriva en presentaciones de información estadística no apropiadas. Curso Taller: "Curso Excel 2010, nivel Intermedio".		6	6	X												X		S/. 1,800.00
14	DIRECCION GENERAL	Inadecuada aplicación de los procesos relacionados al manejo de la documentación y archivo. Conoce y aplica las técnicas necesarias para la estructuración, íramile, archivo, contabilidad y seguridad de los documentos de la institución de acuerdo a la normalidad vigente.	Curso Taller: "Administración Documentaria y Archivo".	5	30	5	40	X										X		S/. 10,800.00
15		Escaso conocimiento de técnicas en la comunicación escrita (Tipología, superestructura, macroestructura textual en el proceso de redacción.) Curso Taller: "Redacción y Ortografía".		5	30	5	40	X										X		S/. 10,800.00
16		Débil resultado obtenido en el cumplimiento de las labores de control gubernamental, en materia de la implementación de mejoras en la gestión y de aplicación de correctivos y/o sanciones. Curso: "Proceso Sancionador de la Contraloría".		1	2	2	5	X										X		S/. 10,800.00
17	OFICINA DE CONTROL INTERNO	Limitado conocimiento sobre evaluación de riesgos de la gestión llevada a cabo por la DISA V LC. Curso: "Enfoque de Riesgos".		17	18		35	X										X		S/. 10,800.00
18	DIRECCION EJECUTIVA DE MEDICAMENTOS Y DROGAS	Desactualización en la normalidad relacionada a la Fiscalización, Control y Vigilancia Sanitaria de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios. Curso: "Actualización en Fiscalización, Control y Vigilancia Sanitaria de Productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios".		3	23		26	X										X		S/. 7,200.00
19		Limitado conocimiento en asuntos regulatorios de productos cosméticos, homeopáticos, dermatológicos, preparados magistrales, y mezclas intravenosas. Curso Taller: "Aspectos Técnico - Normativo sobre productos cosméticos, homeopáticos, dermatológicos, magistrales y mezclas intravenosas".		3	23		26	X										X		S/. 8,500.00
20		Inadecuado manejo de la distribución y transporte de productos farmacéuticos en los almacenes especializados de medicamentos. Curso: "Distribución y transporte de productos farmacéuticos en los almacenes especializados de medicamentos".		3	23	20	4	50	X									X		S/. 8,500.00
21	OFICINA EJECUTIVA PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	No aplica adecuadamente los procedimientos para la elaboración del Manual de Procesos y Procedimientos (MAPRO) Curso Taller "Elaboración del Manual de Procesos y Procedimientos".		7	23	10	40	X										X		S/. 7,500.00
22		Dificultad en la ejecución de proyectos con SNIP y Viabilidad Implementa oportunamente Proyectos de Inversión Pública	Curso: "Proyectos de Inversión Pública: Implementación".	7	23	5	35	X										X		S/. 10,800.00
23	MA SALUD	Limitado conocimiento en el desarrollo de protocolos de Salud Ambiental. Curso Taller: "Elaboración y Desarrollo de Protocolos en Salud Ambiental".		3	24	3	30	X										X		S/. 10,800.00





COPIA FIEL DEL ORIGINAL

24	DIFICULTAD con las metodologías de gestión y evaluación del impacto ambiental	Identifica los instrumentos de gestión ambiental, con la finalidad de organizar un sistema adecuado de gestión y gerencia ambiental.	Curso: "Gestión Ambiental".	3	17	20	X	X	X	S/. 10,800.00
25	No cuenta con personal capacitado para intervenir inicialmente en emergencias y desastres.	Conoce y realiza la intervención inicial en casos de emergencias y desastres.	Curso Taller: "Brigada de Intervención Inicial".	2	12 10 6	30	X	X	X	S/. 10,800.00
26	Poco conocimiento en Gestión de Riesgo y Normas relacionadas a Emergencias y Desastres	Conoce y aplica las Normas relacionadas a Emergencias y Desastres	Curso: "Gestión de Riesgo (Ley 29664 SINAGERD)".	10	10 5 2	27	X	X	X	S/. 8,000.00
27	Debilidad en el manejo de instrumentos de medición en Epidemiología	Conoce, elabora y aplica los instrumentos de medición en Epidemiología.	Curso: "Construcción y Validación de Instrumentos de medición"	7	11 10	28	X	X	X	S/. 3,000.00
28	Poco conocimiento del sistema de disposición y eliminación de residuos biológicos y sustancias químicas	Conoce y aplica las medidas de bioseguridad para la prevención de daños en la Salud Ocupacional y Salud Pública	Curso: "Medidas de bioseguridad para la prevención de daños en la salud ocupacional y salud pública".	13	8 4 25	25	X	X	X	S/. 6,800.00
29	Profesionales de la salud con limitado conocimiento sobre técnicas de enseñanza orientada a adultos.	Conoce y aplica técnicas de enseñanza dirigida a los colaboradores responsables de estrategia y/o etapa de vida.	Curso Taller: "Técnicas de Instrucción para la Capacitación de Adultos".	24	6	30	X	X	X	S/. 10,800.00
30	Dificultad para la elaboración de Proyectos Sociales	Elabora correctamente Proyectos Sociales	Curso Taller: "Elaboración de Proyectos Sociales".	3	7 4	14	X	X	X	S/. 10,800.00
31	No maneja herramientas estratégicas para el Sistema de Control en Seguros de Salud	Realiza adecuadamente el control en Seguros de Salud	Curso Taller: "Sistemas de Control en Seguros de Salud".	5	5	10	X	X	X	S/. 5,360.00
32	Dificultades para el diseño y programación de páginas web.	Desarrolla con eficiencia las técnicas de diseño y diagramación.	Curso Taller: "Diseño de páginas web".	5	5	10	X	X	X	S/. 6,600.00
33	Limitada competencia en el manejo del Protocolo y Ceremonia.	Conoce la manera más adecuada de llevar a cabo los Protocolos y el proceso de Ceremonias institucionales.	Curso Taller: "Protocolo e Imagen Corporativa".	5	5	10	X	X	X	S/. 10,800.00
34	Desconoce metodologías de estudio de clima laboral en la organización.	Identifica elementos de cultura y variables de clima organizacional, con la finalidad de elaborar estudios de diagnóstico y evaluación de cultura y clima organizacional, así como dar a conocer estrategias para lograr un entorno laboral adecuado.	Taller: "Clima y Cultura Organizacional".	15	15 10	40	X	X	X	S/. 10,800.00
35	Conocimiento desactualizado en el manejo de aplicativos informáticos	Utiliza de manera apropiada los paquetes informáticos.	Curso Taller: "Administración de Paquetes Informáticos Windows server 2010".	4	4 13 15 36	36	X	X	X	S/. 7,500.00
36	Poca destreza de los Jétes de Unidad y Directivos en el manejo de conflictos, lo que dificulta la toma de decisiones.	Genera enfoques ganar / ganar en la solución de los conflictos, y crea cultura de trabajo en equipo.	Curso Taller: "Negociación y Manejo de conflictos".	10	5 8 10 33	33	X	X	X	S/. 10,800.00

S/. 296,800.00



E. Rojas R.

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCION DE SALUD V LIMA CIUDAD
 CERTIFICADO: Que el presente documento es Copia fiel del original que he tenido a la vista y devuelto en el acto. Ley N° 27444 Art. 127

Sra. LUISA SILVIA HURTADO MELLA
 FEDATARIO Reg. N° 0382

Fecha: 12-05-2018

RECEIVED JAN 28 1964



RECEIVED
 DIVISION OF INVESTIGATION
 FEDERAL BUREAU OF INVESTIGATION
 U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE
 WASHINGTON, D. C. 20535



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia
Desarrollo de Capacidades
y Rendimiento

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

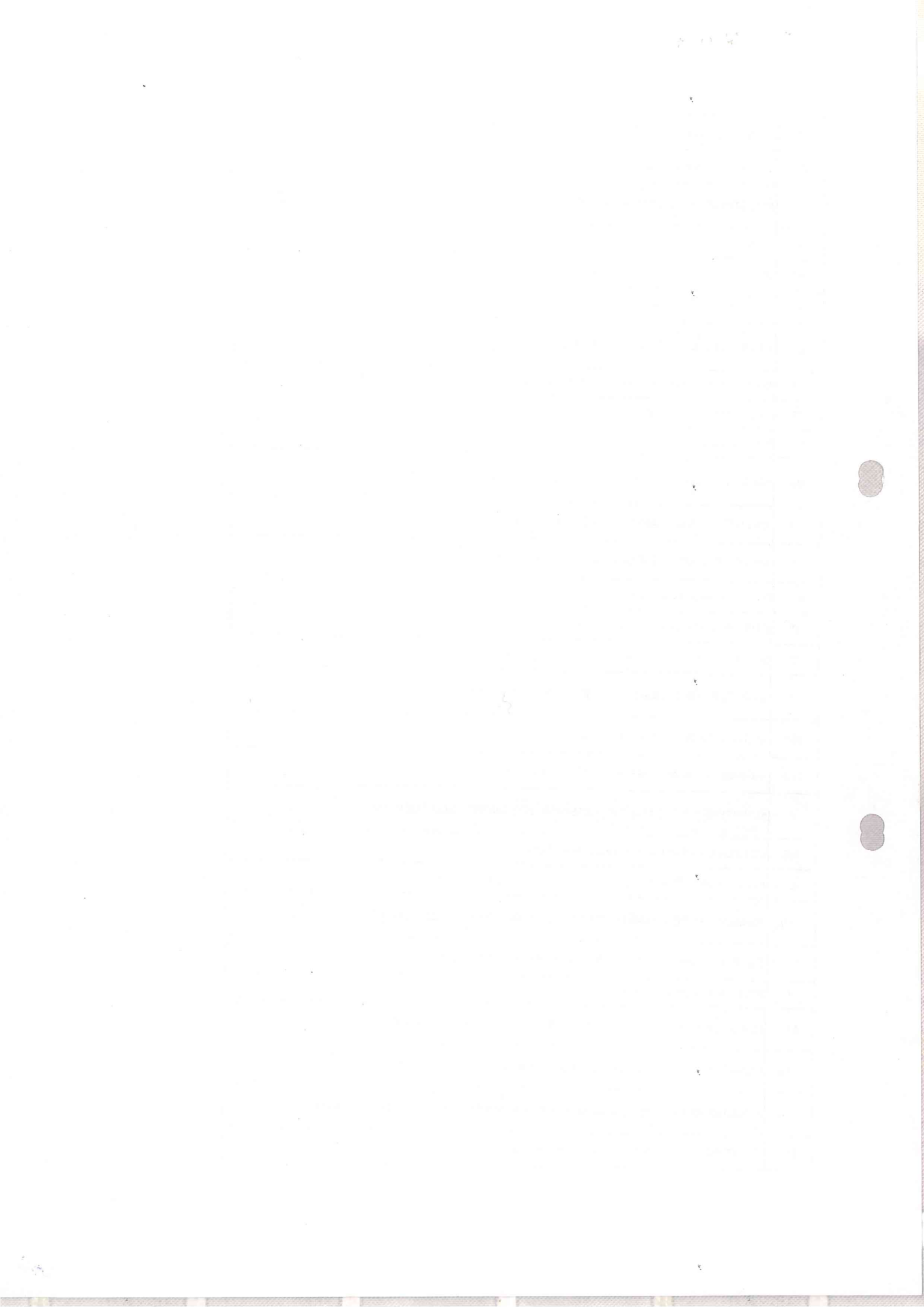
Nº	ENTIDADES OBLIGADAS A PRESENTAR PDP ANUALIZADO 2012
1	GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
2	GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
3	GOBIERNO REGIONAL PIURA
4	GOBIERNO REGIONAL UCAYALI
5	GOBIERNO REGIONAL ANCASH
6	GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
7	GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
8	GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS
9	GOBIERNO REGIONAL CALLAO
10	GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
11	GOBIERNO REGIONAL APURIMAC
12	GOBIERNO REGIONAL CUZCO
13	GOBIERNO REGIONAL HUANCANELICA
14	GOBIERNO REGIONAL ICA
15	GOBIERNO REGIONAL JUNIN
16	GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
17	GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
18	GOBIERNO REGIONAL LIMA
19	GOBIERNO REGIONAL LORETO
20	GOBIERNO REGIONAL PASCO
21	GOBIERNO REGIONAL PUNO
22	GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN
23	GOBIERNO REGIONAL TACNA
24	GOBIERNO REGIONAL TUMBES
25	GOBIERNO REGIONAL HUANUCO
26	MINISTERIO DE JUSTICIA - SEDE CENTRAL
27	INPE - Instituto Nacional Penitenciario
28	SUNARP - Superintendencia Nacional de los Registros Públicos



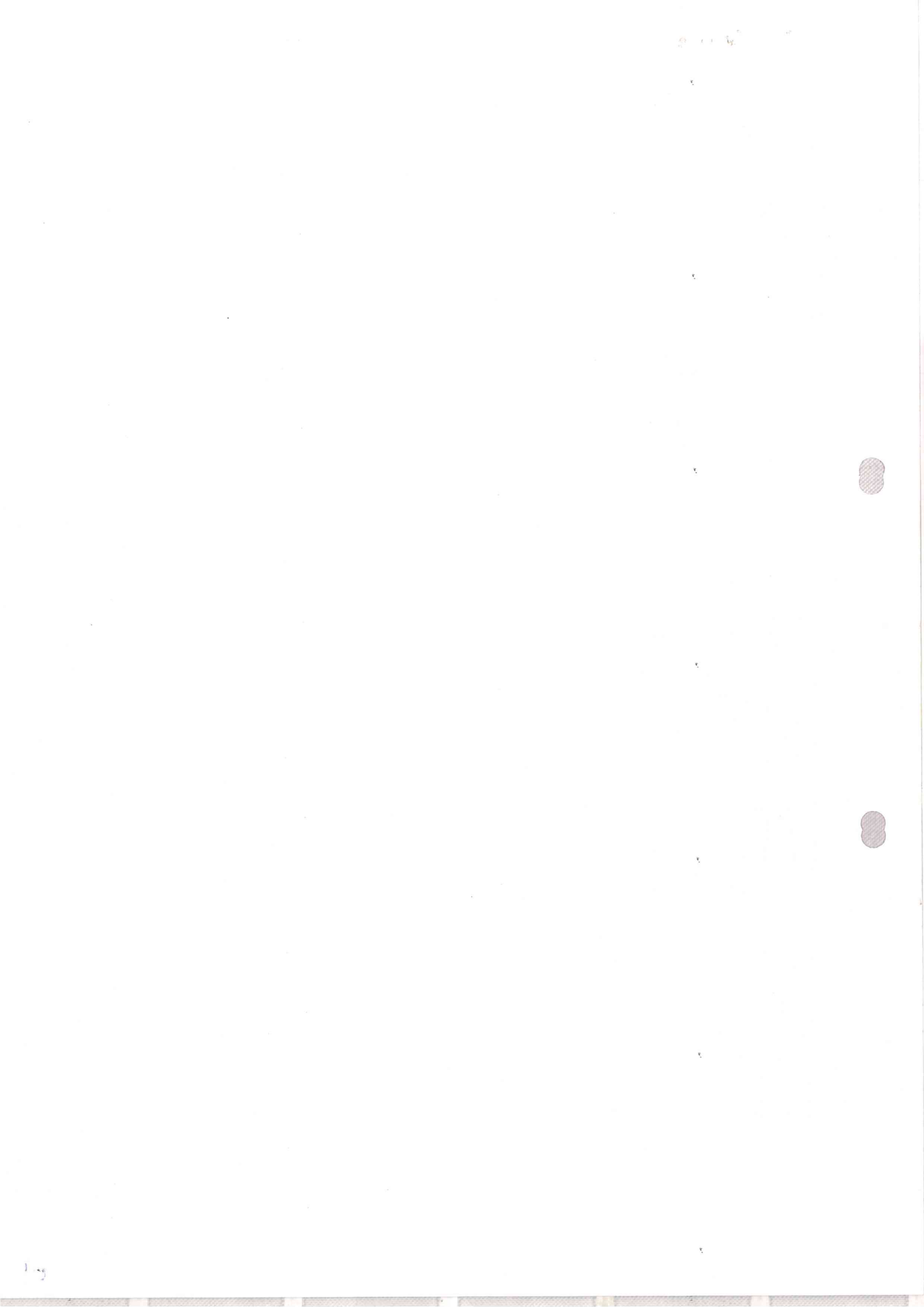
29	MINISTERIO DE DEFENSA - SEDE CENTRAL
30	IGN - Instituto Geográfico Nacional
31	MINISTERIO DEL AMBIENTE - SEDE CENTRAL
32	SENAHMI - Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología
33	IGP - Instituto Geofísico del Perú
34	OEFA - Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
35	SERNANP - Servicio Nacional de Areas Naturales protegidas por el Estado
36	IIAP - Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana
37	MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES - SEDE CENTRAL
38	APCI - Agencia Peruana de Cooperación Internacional
39	MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS - SEDE CENTRAL
40	SUNAT - Superintendencia Nacional de Administración Tributaria
41	PROINVERSION - Agencia de Promoción a la Inversión Privada
42	SMV - Superintendencia del Mercado de Valores
43	ONP - Oficina de Normalización Previsional
44	OSCE - Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado
45	MINISTERIO DE EDUCACION - SEDE CENTRAL
46	IPD - Instituto Peruano del Deporte
47	CONCYTEC -Concejo Nacional de Ciencia y Tecnología
48	Centro Vacacional Huampani
49	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
50	Universidad Nacional San Antonio Abad
51	Universidad Nacional de Trujillo
52	Universidad Nacional San Agustín
53	Universidad Nacional de Ingeniería
54	Universidad Nacional San Luis Gonzaga
55	Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga
56	Universidad Nacional del Centro del Perú

57	Universidad Nacional Agraria La Molina
58	Universidad Nacional de la Amazonía Peruana
59	Universidad Nacional del Altiplano
60	Universidad Nacional de Piura
61	Universidad Nacional de Cajamarca
62	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
63	Universidad Nacional Federico Villareal
64	Universidad Nacional Hermilio Valdizan
65	Universidad Nacional Agraria de la Selva
66	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion
67	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
68	Universidad Nacional del Callao
69	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
70	Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman
71	Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo
72	Universidad Nacional de San Martín
73	Universidad Nacional de Ucayali
74	Universidad Nacional de Tumbes
75	Universidad Nacional del Santa
76	Universidad Nacional de Huancavelica
77	Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
78	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac
79	ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES
80	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
81	Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía
82	Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
83	Universidad Nacional José María Arguedas
84	Universidad Nacional de Moquegua
85	Universidad Nacional de Jaen
86	Universidad Nacional de Cañete
87	Universidad Nacional de Frontera

88	Universidad Nacional de Barranca
89	Universidad Nacional de Juliaca
90	MINISTERIO DE CULTURA - SEDE CENTRAL
91	AGN - Archivo General de la Nación
92	BNP - Biblioteca Nacional del Perú
93	IRTP - Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú
94	MINISTERIO DE SALUD - SEDE CENTRAL
95	INEN - Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas
96	INS - Instituto Nacional de Salud
97	SIS - Seguro Integral de Salud
98	SUNASA - Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud
99	MINISTERIO DE TRABAJO - SEDE CENTRAL
100	MINISTERIO DE AGRICULTURA - SEDE CENTRAL
101	INIA - Instituto Nacional de Innovación Agraria
102	ANA - Autoridad Nacional del Agua
103	SENASA - Servicio Nacional de Sanidad Agraria
104	MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS - SEDE CENTRAL
105	IPEN - Instituto Peruano de Energía Nuclear
106	INGEMETT - Instituto Geológico Minero y Metalúrgico
107	MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO - SEDE CENTRAL
108	CENFOTUR - Centro de Formación en Turismo
109	PROMPERU - Comisión para la promoción de exportaciones
110	MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES - SEDE CENTRAL
111	SUTRAN - Superintendencia de Transporte Terrestre de personas, carga y mercancía
112	APN - Autoridad Portuaria Nacional
113	MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL - SEDE CENTRAL
114	CONADIS - Concejo Nacional para la Integración de la persona con discapacidad
115	MINISTERIO DE VIVIENDA CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO - SEDE CENTRAL
116	COFOPRI - Comisión de formalización de la propiedad informal



117	SBN - Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
118	SENCICO - Servicio Nacional de Capacitación para la industria de la construcción
119	MINISTERIO DE LA PRODUCCION - SEDE CENTRAL
120	FONDEPES - Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero
121	IMARPE - Instituto del Mar del Perú
122	ITP - Instituto Tecnológico Pesquero del Perú
123	SECRETARIA GENERAL - PCM SEDE CENTRAL
124	CENEPRED - Centro Nacional de estimación, prevención y reducción de riesgos de desastre
125	DEVIDA - Comisión Nacional para el desarrollo y vida sin drogas
126	DINI - Dirección Nacional de Inteligencia
127	Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú
128	INDECI - Instituto Nacional de Defensa Civil
129	CEPLAN - Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
130	SERVIR - Autoridad Nacional del Servicio Civil
131	INDECOPI - Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y Propiedad Intelectual
132	INEI - Instituto Nacional de Estadística e Informática
133	OSINERGMIN - Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería
134	OSIPTEL - Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones
135	OSITRAN - Organismo Supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público
136	SUNASS - Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento
137	DESPACHO PRESIDENCIAL
138	INDEPA - Instituto Nacional de Desarrollo de Pueblos Indígenas, Andinos, Amazónicos y Afroperuanos
139	SIERRA EXPORTADORA
140	Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y Fauna Silvestre
141	MINISTERIO PÚBLICO
142	CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA



143	RENIEC - Registro Nacional de Identificación y estado civil
144	ONPE - Oficina Nacional de Procesos Electorales
145	JNE - Jurado Nacional de Elecciones
146	TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
147	FUERO MILITAR POLICIAL
148	CONCEJO NACIONAL DE LA MAGISTRATURA
149	DEFENSORÍA DEL PUEBLO
150	PODER JUDICIAL

