



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
Dirección Regional de Salud

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - LIMA
DEC-01-01
858622

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Huacho, 14 ABO 2014

OFICIO N° 203 -2014-GRL-GRDS-OEGDRRH-ACIS-DIRESA

Sr.
JUAN CARLOS CORTES CARCELEN.
PRESIDENTE EJECUTIVO.
Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Pasaje Francisco de Zela N°150- Piso 10 – Jesús María.
Presente.-

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
MESA DE PARTES HORA
FECHA 21 AGO. 2014 13:10
RECIBIDO
Firma:.....

0027772 - 2014/PE

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresar mi cordial saludo a la vez manifestarle que mediante Resolución Directoral N°554-2014-DG-OEGDRRH-ACIS; se aprueba el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2014; de la Dirección Regional de Salud de Lima, el mismo que cumplimos con presentar en el marco de la Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE.

Asimismo la copia del Plan ha sido remitida a la Dirección del correo electrónico pdp@servir.gob.pe.

Sin otro particular me suscribo de usted, no sin antes reiterarles las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente.



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

LIC. ADM. LUIS CESAR CHUMBES BRUNO
C.A.D. N° 18498
DIRECTOR EJECUTIVO DE GESTIÓN
DE DESARROLLO Y RR. HH

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
PRESIDENCIA EJECUTIVA
FECHA 21 AGO 2014 16:00 HORA
RECIBIDO
Firma:.....

LCCHB/hvcc.
c.c. Archivo
Fólios: 33

Folios: 01 y anexos

www.diresalima.gob.pe

Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos

Teléfono: 239-2574 – Anexo 401

CALLE: JOSE ARNALDO ARAMBULO LA ROSA S/N - HUACHO



Gobierno Regional de Lima
Dirección Regional de Salud

N° 554-2014-DG-OEGDRRHH-ACIS-DIRESA-LIMA



Resolución Directoral

Huacho, 04 AGO. 2014

VISTO:

El Oficio N°183 -2014-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-OEGDRRHH-ACIS, de fecha 25 de Julio del 2014, emitido por la Dirección Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de salud LIMA.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025; Se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector publico con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personal al servicio del estado correspondiendo a la autoridad nacional del servicio civil (SERVIR) la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector publico.

Que, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 y dispone; en sus artículos 3 y 4, que las entidades públicas aprueban un Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del estado, correspondiendo a SERVIR señalar los contenidos mínimos de dicho Plan.

Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCP- Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del estado, aprobada por Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, establece los lineamientos generales para la elaboración de del Plan de capacitación del personal.

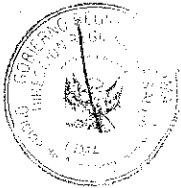
Que, de acuerdo con la directiva antes señalada, los lineamientos deben estar contenidos en un plan quinquenal de desarrollo de las personas al servicio del estado, que deberá ser aprobada por el titular de la entidad e implementando a través de de planes anuales de desarrolló de las personas (PDP Anualizado).

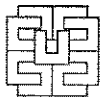
Que, el comité de elaboración del plan de desarrollo de las personas ha validado la propuesta del PDP Anualizado 2014, elaborada por la unidad de apoyo a la docencia e investigación, siendo necesario llevar a cabo su aprobación.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO:

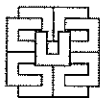
APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado 2014; (PDP Anualizado) de la Dirección Regional de Salud- DIRESA, compuesto de 31 folios, que en documentos adjunto y debidamente visado, forma parte integrante de la presente Resolución.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO ANUALIZADO 2014



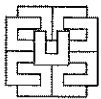


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE LIMA

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA





INDICE

I. Presentación.....	3
II. Ámbito de aplicación.....	3
III. Objetivos de capacitación.....	3
IV. Evaluación.....	5
V. Seguimiento y evaluación de la capacitación.....	7
VI. Capacitación.....	8
VII. Financiamiento.....	21
VIII. Responsabilidad.....	21
IX. Validación por el Comité.....	21
X. Anexos.....	22





PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE LIMA - 2014.

I. PRESENTACION

La Dirección Regional de Salud de Lima a través del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, ha elaborado el presente documento con la finalidad de fortalecer las competencias de su recurso humano, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N°1025 que establece las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

El presente instrumento de gestión tiene por finalidad atender de manera adecuada y gradual las necesidades internas de capacitación de las diversas Direcciones Ejecutivas de la Dirección Regional de Salud de Lima, dentro del marco estratégico institucional y en cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2013 - 2017 oficializado por Resolución Directoral N° 233 - 2013 - GRL - Diresa - HHHO - SBS - UP.

El fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los trabajadores, coadyuvara a contar con personas al servicio del Estado que aporten en el logro de los objetivos, metas, planes y políticas de Salud, contribuyendo así como también a la Reforma del Sector Salud.

II. AMBITO DE APLICACION

Las disposiciones contenidas del presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2014, tendrá alcance a los servidores comprendidos en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°276 y N°1057 de la Dirección Regional de Salud de Lima.



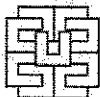


III. OBJETIVOS DE CAPACITACION

Los objetivos de capacitación que se pretender alcanzar en el ejercicio 2014, se han planteado en función a los objetivos del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2013 - 2017, según como se detalla a continuación:

OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENALES	OBJETIVOS DE CAPACITACION 2014
Promover y fortalecer competencias para diseñar trabajos de investigación y aportar al conocimiento y solución de los problemas de salud de la jurisdicción de Dirección Regional de Salud de Lima.	Impulsar las competencias en investigación en salud de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima.
Afrontar y disminuir problemas de salud, priorizando las estrategias para realizar actividades y fortaleciendo los entornos saludables, en el marco de los determinantes de salud.	Mejorar las competencias en prevención de la enfermedad y promoción de la salud, de los diversos establecimientos de salud y de la Dirección Regional de Salud de Lima.
Fortalecer la gestión institucional, propiciando la obtención de mayores niveles de eficiencia y eficacia de manera que se logre una mejor atención y servicio a la población, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.	Mejorar las competencias de gestión de los trabajadores que realizan labor administrativa que garantice el acceso a la atención de calidad.
Fortalecer una Cultura y Clima Organizacional, de servicio oportuno y de calidad que redunde positivamente en la prestación de los servicios, logrando una mayor productividad.	Mejorar la cultura organizacional de la Dirección Regional de Salud de Lima, en base a las competencias genéricas del PDP Quinquenal
Fortalecer y desarrollar capacidades que contribuyan a garantizar que, la población acceda a una atención integral y de calidad, priorizando a la población más vulnerable, extendiendo la protección de la salud y financiamiento de las prestaciones de salud.	Mejorar las competencias de gestión de los trabajadores que realizan labor administrativa que garantice el acceso a la atención integral de la salud.





IV. EVALUACION

Evaluación Diagnóstica:

La Dirección Regional de Salud de Lima para determinar las actividades de capacitación ha utilizado como método de evaluación el diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual mediante un proceso de análisis y reflexión de la práctica diaria o sea la problematización, nos ha permitido identificar las necesidades de cada área y conocer cuáles son las actividades educativas con sus respectivas líneas de capacitación.

El diseño de esta evaluación se ha basado en la recolección de datos de información proporcionada por las Direcciones Ejecutivas u Oficinas a través del instrumento denominado Identificación de Problemas, tomando en consideración la Misión y Visión, Objetivos, Estratégicos y Funciones por cada Direcciones Ejecutivas u Oficinas de la Dirección Regional de Salud de Lima y de la Matriz de actividades educativas del Plan de Desarrollo de Personas 2014 (Anexo 01 y 02).

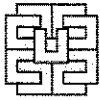
Entre los principales problemas de capacitación en el diagnóstico de necesidades son:





• Problemas y/o necesidades del PDP 2014	Objetivos Quinquenales PDP
<ul style="list-style-type: none">Deficiente capacidad en la elaboración de planes, normas de atención de calidad al usuario.Limitadas competencias en la elaboración de documentos normativos y necesidad de fortalecer las competencias en gestión y políticas públicas.Deficiente compromiso del recurso humano en las acciones de servicio a la población.	Fortalecer la gestión institucional, propiciando la obtención de mayores niveles de eficiencia y eficacia de manera que se logre una mejor atención y servicio a la población, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.
<ul style="list-style-type: none">Ineficiente contribución a garantizar que la población de la jurisdicción de la DIRESA Lima, acceda a una atención integral de calidadInsuficientes competencias de gestión de los trabajadores que realizan labor administrativa que garantice el acceso a la atención integral de la salud en todos los establecimientos de salud de la jurisdicción de la DIRESA Lima.Necesidad de reforzar las competencias en herramientas de información y comunicación.Necesidad de actualizar la normatividad vigente de la atención integral en las etapas de vida y estrategias sanitarias.	Fortalecer y desarrollar capacidades que contribuyan a garantizar que, la población acceda a una atención integral y de calidad, priorizando a la población más vulnerable, extendiendo la protección de la salud y financiamiento de las prestaciones de salud.
<ul style="list-style-type: none">Débil cultura y clima organizacional de la Dirección Regional de Salud de Lima, en base a las competencias genéricas del PDP Quinquenal.Escaso trabajo en equipo para las tareas transversales al interior de las Direcciones Ejecutivas de la Dirección Regional de Salud de Lima.Débil capacidad de organización y planificación para la solución de problemas.Necesidad de fortalecer las competencias socio emocionales o de relacionamiento	Fortalecer una Cultura y Clima Organizacional, de servicio oportuno y de calidad que redunde positivamente en la prestación de los servicios, logrando una mayor productividad.
<ul style="list-style-type: none">Limitada contribución de la reducción de problemas sanitarios prevenibles.Escaso fortalecimiento de los entornos saludables en base a los determinantes de la salud.	Afrontar y disminuir problemas de salud, priorizando el nivel de atención, fortaleciendo los entornos saludables, en el marco de los determinantes de salud
<ul style="list-style-type: none">Necesidad de fortalecer las competencias en investigación en salud.Inexistencia de trabajos de investigación en la Dirección Regional de Salud de Lima.	Promover y fortalecer competencias para diseñar trabajos de investigación y Aportar al conocimiento y solución de los problemas de la Dirección Regional de salud de Lima.





La Dirección Regional de Salud, implementara de forma progresiva el método de evaluación de competencias y/o logros de metas, a fin de determinar las brechas de capacitación para futuras acciones relacionadas al Plan de Desarrollo de Personas.

Para la identificación de necesidades de capacitación, cada área ha tornado en cuenta la siguiente información:

- a. Plan Estratégico institucional.
- b. Resultados del estudio de clima organización correspondiente al año 2013 (interactividad entre trabajadores y jefes de áreas y Direcciones Ejecutivas) vinculado al desempeño de los servidores de la Dirección Regional de Salud de Lima.
- c. Resultados de la Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral.
- d. Identificación de problemas y/o necesidades puntuales que se puedan solucionar o abordar con acciones de capacitación.
- e. Resultados de las acciones de Supervisión y Monitoreo a las Redes de Salud y Hospitales vinculado al desempeño en la institución.
- f. Las competencias laborales genéricas de la Dirección Regional de Salud de Lima, Respeto a la vida de las personas y el ambiente, Trabajo en equipo, Comunicación en base a interculturalidad, Capacidad de organización y Planificación, Solución de problemas.

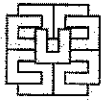
V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La medición del impacto de la capacitación se realizara a través de los 3 niveles (SERVIR, 2014):

Nivel I: Reacción

En este nivel se mide la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación recibida; esta evaluación se realizara mediante encuestas de percepción del servicio educativo a los beneficiarios durante y/o al final de la capacitación, lo cual permitirá realizar las acciones correctivas, así como mejorar las futuras acciones.

La Dirección Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Lima a través del Área de Capacitación implementara la recolección de esta información sobre las dimensiones de docencia, infraestructura, materiales educativos, entre otros (**Anexo N°04**).



Nivel II: Aprendizaje

El segundo nivel está dirigido a medir los conocimientos adquiridos por los participantes después de una acción de capacitación. Para ello las entidades educativas realizarán evaluaciones ANTES y DESPUES de cada capacitación a fin de determinar si los participantes asimilaron los que se les impartió.

Nivel III: Resultados

En este nivel se medirá si las acciones de capacitación aportan y/o contribuyen en el área y por ende en los objetivos de la Dirección Regional de Salud de Lima. Dicha información se extraerá de una encuesta realizada a los jefes inmediatos de los participantes de la capacitación.

VI. CAPACITACIÓN

Descripción de Acciones de Capacitación

Las acciones de capacitación se encuentran alineadas a macro-organizadores denominados líneas de capacitación. Estas líneas se han determinado según los procesos establecidos en el Reglamento de la Ley del Ministerio de Salud, de las Competencias del Sector Salud, así como los aportes de las Direcciones Ejecutivas u Oficinas de la Dirección Regional de Salud de Lima.

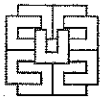
Con el objetivo de aplicar y desarrollar el presente Plan de Desarrollo de las Personas se impulsará la implementación de las siguientes estrategias:

- Desarrollar acciones de capacitación mediante las tecnologías de la información.
- Promover el desarrollo e implementación de convenios de capacitación con instituciones formadoras de la región.
- Impulsar acciones de capacitación mediante el intercambio de experiencias exitosas, lo cual permitirá compartir conocimiento y habilidades que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades del personal de la Dirección Regional de Salud de Lima.
- Se coordinará con entidades que brinden capacitación y se solicitará medias becas y/o becas de capacitación para el personal.

Para el desarrollo de las actividades educativas de la Dirección Regional de Salud de Lima, ha considerado dos modalidades de capacitación:

- **Modalidad Presencial:** A través del cual el trabajador se apersona de manera individual a recibir su capacitación en una actividad programada.
- **Modalidad No Presencial:** Son aquellas capacitaciones donde el trabajador realizara los trabajos aplicativos de acuerdo a la actividad ejecutada.





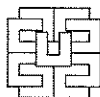
La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera dentro de las competencias laborales a las competencias básicas, específicas y transversales, por lo que cada línea de capacitación está relacionada y orientada a fortalecer las competencias específicas (CE), competencias transversales (CT) y competencias básicas (CB), **según e detalla en el Anexo 4.**

A partir del diagnóstico de necesidades de capacitación identificadas por cada Oficina, Área, Dirección Ejecutiva etc., las acciones de capacitación se desarrollaran según la Matriz de Actividades Educativas del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2014, en el cual se detalla el tipo de capacitación, participantes, cronograma, etc. **(Anexo 02).**

Dentro del Diagnostico de Necesidades de Capacitación se evidencian actividades educativas de demanda común, los cuales podrán aplicarse como cursos transversales, entre otros, de acuerdo a lo señalado **en el Anexo 2.**

A continuación se presenta la información obtenida producto del recojo de información:





ANEXO 01
MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PROBLEMAS
INFORMACION RELEVANTE PARA LA REUNION TECNICA DE ELABORACION DEL PLAN DE
DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO — 2014.

Para elaborar el Plan de Desarrollo de Personas anualizado al Servicio del Estado 2014, objetivo de la presente reunión técnica, es necesario identificar los problemas y/o necesidades vinculadas al desempeño laboral de las personas, que se requieren para implementar con efectividad y pertinencia las acciones referidas a la Gestión de Capacidades; por lo que esperamos que brinde información relevante, ya que con su valioso aporte y/o comentario, así como sus propuestas de alternativas de solución permitirán un análisis integral del proceso.

MATRIZ DE PROBLEMATIZACION

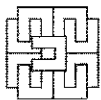
1. Objetivo:

Identificar la problemática relacionada al desempeño laboral de las personas al Servicio del Estado de la unidad orgánica a su cargo, a fin de proponer las actividades educativas del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2014 de la Dirección Regional de Salud de Lima.

2. Instructivo:

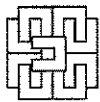
Se realiza la presente matriz fue elaborada por el personal con función directiva o aquellos que tengan amplios conocimientos y experiencia de los procesos de la unidad orgánica a su cargo para la identificación de la problemática relacionada al desempeño laboral, la cual debe ser elaborada con coherencia y pertinencia.





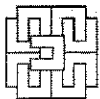
MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN – ANEXO 01

N°	PROBLEMAS	COMPETENCIAS A FORTALECER	TEMAS
1	Constantes cambios en los procesos presupuestarios	Actualizar los procesos presupuestarios de acuerdo a la normatividad vigente	Cambios en el proceso presupuestario.
2	Unidades orgánicas con procesos, procedimientos y actividades no formalizadas.	Elaborar y actualizar los documentos de gestión: MAPRO, TUPA, MOF, PEI, POI PPR.	Aplicación de documentos de gestión MAPRO, TUPA, MOF, PEI, POI, PPR.
3	Existencia de un desfase entre las tarifas y el costo real de los servicios de salud.	Evaluar la información de costos de los diferentes servicios en el año vigente.	Costos en servicio brindados, aplicación del TUPA en salud.
4	Reciente deterioro de los equipos de cómputo que se encuentran en la DIRESA Lima.	Elaborar los planes de manejo en métodos: preventivo, correctivo de los equipos de cómputo.	Dirección de Estadística, instalaciones e infraestructura de la DIRESA Lima.
5	Débil conocimiento de los procesos en contrataciones del Estado.	Capacitar al personal de la DIRESA Lima en los temas de Ley de Contrataciones del estado de acuerdo a la normatividad vigente.	Elaboración de expediente de contratación, bases y procesos de selección.
6	Deficiente procesos en interfase SIGA-SIAF-SEACE	Capacitar y sensibilizar al personal en relación al sistema SIAF, SEACE, SIGA de acuerdo normatividad del MEF.	Interfase SIGA – SIAF – SEACE. Aspectos generales y fases para la programación de necesidades.
7	Deficiente relaciones interpersonales, clima organizacional y trabajo en equipo.	Mejorar las relaciones interpersonales, clima organizacional y trabajo en equipo en la DIRESA Lima.	Relaciones interpersonales, coaching, trabajo en equipo, empowermet.



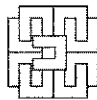
MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN – ANEXO 01

N°	PROBLEMAS	COMPETENCIAS A FORTALECER	TEMAS
8	Deficiencia en documentos de Gestión en la DIRESA Lima: MAPRO, ROF, MOF	Elaborar documentos de gestión MAPRO, ROF, MOF, etc. De acuerdo a normatividad.	Herramientas de Gestión relacionadas en la DIRESA Lima : MAPRO, ROF, MOF.
9	Ausencia de proyectos de mejora continua y aplicación de técnicas y herramientas para la gestión de la calidad.	Capacitar y elaborar planes de mejora continua de acuerdo a normatividad vigente. Formular técnicas y herramientas de gestión en enfermería para el control de calidad	Formulación de Proyectos de mejora continúa. Aplicación de técnicas y herramientas para la gestión de la calidad.
10	Deficiencia en el manejo del SIGA	Aplicar los registros cumpliendo la normatividad vigente relacionados al SIGA.	Manejo del SIGA en la necesidad de requerimientos.
11	Deficiencia en la atención a los usuarios que se acercan a realizar gestiones administrativas.	Realizar actividades para mejorar la adecuada atención a los usuarios de la DIRESA Lima.	Intervenciones en la adecuada atención al usuario.
12	Deficiencia en aplicación del Sistema Integrado de Administración Financiera.	Realizar actividades para mejorar la capacidad en los últimos alcances sobre el manejo del SIAF.	Manejo del Sistema Integrado de la Administración Financiera
13	Análisis adecuado de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.	Evaluar y establecer los criterios y diagnósticos de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.	Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado. Vigente



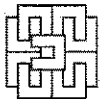
MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN - ANEXO 01

N°	PROBLEMAS	COMPETENCIAS A FORTALECER	TEMAS
16	Dificultad en el monitoreo de procedimientos invasivos, bomba de infusión y nutrición parenteral	Conocer y aplicar los conocimientos de procedimientos invasivos en la atención del paciente adulto y adulto mayor	Atención de enfermería en Cuidados de Catéteres venoso Central y Periférico. Manejo de Bombas de Infusión Nutrición Parenteral.
17	Dificultad en los temas de Mejora y Procesos de Autoevaluación en Gestión de la Calidad.	Fortalecer la calidad de la mejora y Procesos de Autoevaluación.	Proceso de Autoevaluación Pasantías del personal de las Redes de Salud y o Hospitales.
18	Desconocimiento de la nueva norma técnica en la Atención de Salud Materna.	Socializar y fomentar la Nueva Norma Técnica de Atención de Salud Materna al personal del Servicio de Obstétricas, de acuerdo a lo estipulado por el Ministerio de Salud.	Norma Técnica de la Atención de Salud Materna. Fisiología del Embarazo, Parto y Puerperio. Patologías más frecuente durante la Gestación.
19	Limitantes en la atención de emergencias en algunos establecimientos de salud.	Capacitar a los obstetras que pertenecen a la jurisdicción de la Región Lima en temas de Emergencias Obstétricas cumpliendo con la normatividad vigente.	Manejo y tratamiento de 10 condiciones y/o complicaciones obstétricas. Monitoreo de gestantes en UCI Obstétricas Monitoreo electrónico Ecografía Doppler - Obstétrica. Pasantías del personal de los Hospitales, Redes y Micro redes.
20	Limitantes en la atención de planificación familiar y deficiente enfoque integral a la Mujer en los Hospitales y Establecimientos de Salud.	Actualizar en metodología anticonceptiva a obstetras de acuerdo a la normatividad vigente. Atender a la mujer en su salud sexual y reproductiva con enfoque integral, según norma vigente.	Norma Técnica de Planificación Familiar Prevención de embarazo no deseado en adolescente. Derechos de Salud Sexual y Reproductiva



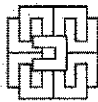
MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN – ANEXO 01

N°	PROBLEMAS	COMPETENCIAS A FORTALECER	TEMAS
21	Limitaciones en la Manipulación de Alimentos y Técnicas culinarias en los quioscos escolares	Orientar en Manipulación de Alimentos y Técnicas culinarias al personal del Departamento de Nutrición y Dietética de las diversas instituciones educativas	Aplicación de las Buenas prácticas de manipulación de alimentos. Técnica de cocina.
22	Debilidades en el proceso de elaboración de productos para consumo humano de parte de los productores artesanales de nuestra región lima.	Fortalecer el servicio de elaboración de alimentos brindando una atención de calidad.	Elaboración de Productos de Consumo Humano siguiendo los parámetros establecidos.
23	Deficiente relaciones interpersonales entre los trabajadores de la DIRESA Lima.	Promover una convivencia basada en el respeto y trabajo de equipo. Los trabajadores deben demostrar actitudes y acciones de servicio responsable, sustentado en principios y valores de justicia, bien común, dignidad de la persona y el derecho a la salud en respuesta a las necesidades que la sociedad le demanda.	Respeto y Código de ética de trabajo y en Salud. Valores institucionales. Autoestima y Clima laboral.
24	Riesgo de presentar enfermedades infecciosas en el personal de salud. Que realiza supervisiones a Cementerios y zonas de alto riesgo donde se realizan fumigación	Fortalecer las acciones relacionadas con la vigilancia, control del personal de la DIRESA Lima.	Gestión y Manejo durante la ejecución de las actividades de Riesgo en los Servicios de Salud.
25	Deficiente relaciones interpersonales entre los quioscos escolares y las autoridades de las Instituciones Educativas	Fortalecer el trabajo mancomunado entre las personas responsables y a cargo de la elaboración de los alimentos en los quioscos escolares	Buenas Prácticas en los Quioscos Escolares.
26	Inexistencia de Proyectos de Investigaciones en Salud.	Capacitar y realizar investigaciones en saludable.	Metodología de la Investigación en Salud
27	Inadecuada atención al usuario	Fortalecer los protocolos técnicos en relación con el usuario, que coadyuven a mejorar y mantener las buenas relaciones con los diferentes públicos que acuden a la sede de las DIRESA Lima.	Calidad de Atención – Trato Digno al Usuario.
27	Desconocimiento de Ley del Servicio Civil	Socializar la Ley del Servicio Civil al personal de salud.	Ley del Servicio Civil.



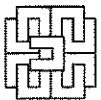
MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN – ANEXO 01

	PROBLEMAS	COMPETENCIAS A FORTALECER	TEMAS
28	Debilidad en el manejo de Cadena de Frío y Nuevo esquema de Inmunizaciones en los establecimientos de salud.	Fortalecer y sensibilizar al personal el manejo de Cadena de Frío.	Nuevo esquema de Vacunas y Cadena de frío.
29	Baja cobertura en Lactancia Materna en la población de la Región Lima.	Atender y promocionar la Lactancia Materna y alimentación Complementaria de los niños en la atención de consulta de acuerdo a la norma vigente.	Lactancia Materna y Alimentación Complementaria. Técnicas de amamantamiento.
30	Desconocimiento de la nueva Norma Técnica de Tuberculosis 2013. En los Hospitales y Establecimientos de Salud de la Jurisdicción de la Región Lima	Evaluar y establecer los criterios diagnósticos de la Tuberculosis de acuerdo a la normatividad vigente.	Nueva Norma Técnica de Tuberculosis – 2013.
31	Incidencia de Tipos de Cáncer y complicaciones en la población de la Región Lima	Capacitar y difundir los estilos saludables. Evaluar y establecer los criterios de diagnósticos del cáncer y su relación con el PVH y HP.	Cáncer y estilos de Vida Saludable El Cáncer y su relación con las Infecciones con el Papiloma Virus y Hepatitis B
32	Incremento de Infecciones de Transmisión Sexual y VIH/ISDA en la jurisdicción de la Región Lima	Establecer, evaluar los criterios diagnósticos y dar tratamiento farmacológico para las infecciones de transmisión sexual de acuerdo a normatividad vigente.	Infecciones de Transmisión Sexual VIH/SIDA
33	Incremento de Enfermedades no Transmisibles.	Realizar en el niño, adolescente, adulto y adulto mayor para prevenir las enfermedades no transmisibles: hipertensión arterial, dislipidemias de acuerdo a la norma vigente.	Norma Técnica en enfermedades no transmisibles.
34	Comunidades con problemas sanitarios	Organizar el trabajo extramural para la promoción de la salud con la participación de los actores sociales. Implementar acciones de promoción de la salud en familias según normatividad vigente contemplando la realidad local.	Familias y Comunidad Saludables.



CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO - ANEXO 02.A

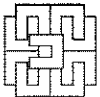
N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN	OBJETIVOS	MODALIDAD	Nivel de Capacitación	TOTAL DE PARTICIPANTES	UNIDAD ORGANICA	CRONOGRAMA				RESUPUESTO
							I	II	III	IV	
1	Gestión de Personal	Mejorar las Competencias para el Manejo del Personal	Curso	I,II,III	12		x				3,600.0
2	Actualización en el Conocimiento y Manejo de herramientas Informáticas	Conocimientos de herramientas informáticas de trabajo que permitan una mejor gestión administrativa y diseño de productos comunicacionales	Curso Taller	II	16		x				5,250.0
3	Mejorar competencias para los procesos de Adquisiciones	Actualizar al personal en las normas de adquisiciones y contrataciones	Curso	II	05				X		1,500.0
4	Fortalecimiento de investigación en Medicamentos	Desarrollar metodologías que permita implementar la investigación en medicamentos	Curso	II	07				X		3,000.0
5	Actualización para el personal Técnico	Actualización en Suministros, normas vigentes en un marco de mejorar la calidad en la atención al usuario	Curso	I	330			X			7,200.0
6	Régimen de Administración de Servicios CAS normas actuales	Actualización vigente sobre la Ley de CAS	Curso de Especialización	II	2			X			2,000.0
7	Alcances de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.	Fortalecer el conocimiento de la Ley en mención	Curso	II	2			X			3,000.0
8	Ley de Procedimientos Administrativos	Fortalecer el conocimiento de la Ley en mención	Curso	II	2				X		2,000.0
9	Auditoría Médica Gestión Administrativa	Capacidad y/o pasos técnicos para evaluar al personal de salud en la jurisdicción de su trabajo.	Curso	I	1			x			1,000.0
10	Programación	Funciones y Operaciones de SIGGEDO, SIGA.	Curso	II	1			X			1,000.0
11	ARFISIS SQL	Como centralizar el control de procesos para reducir tiempos costos y esfuerzos	Curso	I	1			X			1,000.0
12	Auditoría SOAT Tarifario SOAT	Normas de aplicación y ejecución de una auditoría Tarifario SOAT	Curso	II	1				X		1,000.0



CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO - ANEXO 02.B

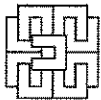
N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN	OBJETIVOS	MODALIDAD	Nivel de Capacitación	TOTAL DE PARTICIPANTES	PARTICIPANTES ORGANICA	CRONOGRAMA				PRESUPUESTO
							I	II	III	IV	
13	Gestión Administrativa En Calidad	Temas de acciones de mejora de proceso de autoevaluación	Curso	II	1			X			1,000.0
14	Auditoria Medica Estrategia en Seguridad del Paciente	Evaluación de presentación de Auditoria de Caja y de Registro. Evento adversos, cirugía segura, lavado de manos, estrategia de seguridad del paciente	Curso	II	1		X				1,500.0
15	Actualización del Sistema Informático	Archivo General Excel, Tablas	Curso	II	1			X			1,000.0
16	Gestión Evaluación y estudios de Impacto Ambiental	- Estudios de Impacto ambiental - Metodología de Identificación y evaluación de Impacto Ambiental - Plan de Manejo Ambiental - Auditoría Ambiental ISO 14001:2004	Curso	III	3				X		4,500.0
17	Gestión Integral de Residuos Sólidos	Gestión de los residuos sólidos municipales y no municipales	Curso	II	2			X			1,200.0
18	Diplomado en ecología y Medio Ambiente	- Gestión Ambiental - Evaluación Impacto Ambiental - Riesgos Ambientales y Bioseguridad	Curso	I	3			X			4,500.0
19	Salud Publica	Epidemiología, Estadística aplicada Microbiología	Curso	II	5			X			8000.0
20	Manejo de sustancias Químicas y Residuos Peligrosos	Sistema de protección del medio ambiente gestión en sitios contaminados y emergencias ambientales por materiales peligrosos.	Curso	I	5				X		2,500.0
TOTAL											S/ 24,200

TOTAL S/ 31,550

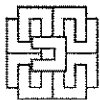


CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO - ANEXO 02.C

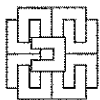
N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN	OBJETIVOS	MODALIDAD	Nivel de Capacitación	TOTAL DE PARTICIPANTES	PARTICIPANTES				RESUPUESTO	
						UNIDAD ORGANICA	I	II	III		IV
21	Gestión de la Calidad del Aire.	-Monitoreo de calidad del aire	Curso	II	3	Unidad de Ecología y Protección del Ambiente		X			2,000.0
22	Gestión Integrada de Recursos Hídricos	Monitoreo y Vigilancia de los recursos Hídricos	Curso	II	5				X		2,500.0
23	Sistema integrado de Gestión Calidad medio ambiente, seguridad y salud ocupacional	-Planeamiento estratégico en el marco de un SIG. -Herramientas y técnicas de mejoramiento continuo para sistemas integrados de gestión. -Gestión de personas y cambio organizacional -Diseño del proyecto. -Auditoría Integrada	Curso	II	2					X	1,500.0
24	Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo.	-Implementación del sistema de gestión y seguridad en el Trabajo -Identificación de peligros, Evaluación de Riesgos y Control -Gestión de Riesgos/Mapa de Riesgos -Política de Seguridad y Salud Ocupacional -Rol de personal sanitario en la Gestión de Salud Ocupacional -Investigación de Accidentes/Incidentes -Curso de Ergonomía Básica, Media y Avanzada	Curso	III	2	Unidad de Salud Ocupacional				X	2,000.0
25	Normas de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OSHAs 18001		Curso	II	4					X	1,500.0
26	Actividades económicas y riesgos ocupacionales por trabajo infantil y adolescente.	Riesgos por trabajo infantil y su repercusión en la infancia.	Curso	II	3				X		1,000.0



27	Personal que desarrolla labores administrativas	-Estadística e Informática -Planeamiento y Presupuesto (Actualización de Manejo de SIGA, SIAF, etc.) -Enfoque ambiental para comunicadores y Procedimientos administrativos ambientales	Curso	II	5	Secretaría de la DESA	X	2,800.0
28	Salud pública	Microbiología, Epidemiología, Trazabilidad, Estadística aplicada	Curso	II	6	Dirección de saneamiento básico higiene alimentaria y zoonosis	X	1,500.0
29	Tratamiento de agua para consumo humano	Microbiología, Bioquímica, Tratamiento de agua para consumo humano, Muestreo	Curso	III	6	Unidad de saneamiento básico	X	2,000.0
30	Gestión y Manejo de Residuos sólidos	Caracterización de los residuos, manejo y tratamiento, selección de áreas	Curso	II	5	Área de residuos sólidos	X	2,000.0
31	Determinación taxonómica	Biología de los insectos, taxonomía de las lutzonomyas	Curso	II	5	Unidad de vigilancia entomológica	X	1,500.0
32	Mejorar la verificación de los términos de referencia	-Contenido de los términos de referencia -Manejo de los pedidos de servicios mayores a 1 mes	Curso	II	4	Logística Ordenes de servicios	X	1,600.0
33	Órdenes de Servicio	-SEACE V 2.0 -Poder registrar las O/S en el SEACE	Curso	III	2	Logística Ordenes de servicios	X	838.0
34	Órdenes de Compra	-Elaboración de Especificaciones Técnicas -Mejorar la revisión de los expedientes de contrataciones de procesos y compras directas.	Curso	II	4	Logística Adquisiciones Ordenes de servicios	X	1,600.0
29	Órdenes de Compra	- SEACE V. 2.0 - Poder registrar las O/C en el SEACE	Curso	III	2	Logística Ordenes de servicios	X	838.0
30	Seguimiento de Normatividad	- Normatividad respecto a lo que debe contener un expediente antes de pasar economía	Curso	II	3	Logística Seguimiento Órdenes de compra	X	800.0



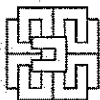
31	Contratos	- Estudio de casos de pronunciamiento y opiniones - Estudios de casos de procesos de selección / conciliación arbitraje.	Curso	III	4	Logística	X	800.0
32	Actualización de información concerniente a cada área	Adquisición del Estado-SIAF-SIGA, contrataciones del Estado, plan contable y archivo documentario	Curso	II	1	Integración Contable	X	1,800.0
33	Actualización de información concerniente a cada área	Contrataciones del Estado, detección manejo del dinero, Plan contable -SIGA-SIA versión actualizada, archivo documentario	Curso	III	6	Tesorería	x	10,800.0
34	Actualización de información concerniente a cada área	Retenciones 4ta y 5ta Categoría, libros electrónicos, plan contable archivo documentario.	Curso	II	1	Análisis y tributación	x	1,800.0
35	Actualización de información concerniente a cada área	Cursos de cobranzas, ley ejecución coactiva, fraccionamiento de cobranzas castigo contable, asesoría legal y archivo documentario	Curso	II	2	Cobranzas pre coactiva	X	3,600.0
36	Actualización de información concerniente a cada área	Actualización de normas vigentes relacionadas a las directivas de viáticos y complementaria -manejo adecuado del SIAF administrativo realizados por Áreas usuarias	Curso	III	3	Control previo	X	5,400.0
37	Actualización en el conocimiento y manejo de todo tipo de documentos de gestión	Conocimiento de herramientas informáticas de trabajo que permitan una mejor gestión administrativa y elaboración de documentos de gestión	Curso	I	9		X	4,500.0
38	Actualización en determinantes sociales de la salud en relación a la reforma de la salud	Desarrollar acciones concretas que contribuyan a revertir problemas sanitarios que afectan a la población	Curso	II	9		X	5,500.0
39	Capacitación en el manejo de los instrumentos para realizar la línea de base para el programa de municipios y comunidades saludables	Promover el desarrollo fortalecimiento de mecanismos de participación ciudadana y articulación entre el gobierno local, comunidad organizaciones sociales, para incorporar los ejes temáticos del programa en la agenda pública de los diferentes actores sociales	Curso	III	9	DESI	X	12,000.0



BIERNO REGIONAL DE LIMA

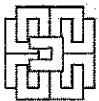


40	Curso de capacitación en presupuesto por resultados	Conocer a cabalidad la programación de presupuestos por resultados	Curso	II	9			X				6,800.0
41	Conducir el estudio de la necesidad de cooperación nacional e internación	Contribuir con la cooperación internacional en la región lima	Curso	I,II,III	1			X				1,500.0
42	Normativas vigentes para una transferencia de donaciones	Gestionar asistencia internacional en el desarrollo de acciones cívicas o actividades sanitarias son fines de lucro en atenciones especializadas de salud	Curso	II	1			X				1,500.0
46	Donaciones de misiones extranjera integrales y becas de estudios internaciones-relaciones exteriores	En consecuencia, el área de cooperación internacional DIRESA-LIMA deberá lograr cooperación Técnica y Financiera Internacional orientada a la Región Lima	Curso Taller	II,III	1				X			2,500.0
44	Leyes que respaldan una Transferencia de Donación	Lograr donaciones de equipamiento hospitalario así como el financiamiento internacional para ejecutar proyectos, programas y/o actividades de salud en la DIRESA LIMA	Curso	II	1			X				1,500.0
Dirección Ejecutiva De Planeamiento Y Presupuesto										TOTAL		S/ 85,976

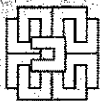


CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO - ANEXO 02.D

N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN	OBJETIVOS	MODALIDAD	Nivel de Capacitación	TOTAL DE PARTICIPANTES	PARTICIPANTES		CRONOGRAMA				RESUPUESTO	
						UNIDAD ORGANICA	Tec. Administrativo	I	II	III	IV		
45	Conocimientos y habilidades en gestión pública	Economía y finanzas en salud, Política Pública en salud, Planeamiento Estratégico en Salud	Curso	II	1	Directora de Atención Integral				X			1,000.0
46	Manejo de Herramientas Informáticas y de Gestión Administrativa	Excel avanzado, SIGA	Curso taller	III	1	Secretaría					X		1,200.0
47	Manejo de herramientas informáticas y de Gestión Administrativa	Excel intermedio, diseño gráfico	Curso taller	I	1	Tec. Administrativo			X				1,500.0
48	Manejo de herramienta informática y de gestión Administrativa	Excel avanzado, SIGA, Base de Datos, Tablas dinámicas, Programas para mapa de Riesgo.	Curso taller	III	3						X		1,200.0
49	Atención integral de salud con enfoque en salud familiar	Conceptos, Modelos, Principios	Curso	I	3	Etapa de Vida Niño			X				1,350.0
50	Manejo de herramienta informática y de gestión Administrativa	Excel, Power Point, SIGA	Curso taller	II	5						X		1,250.0
51	Mejora continua	Elaboración de planes de mejora continua	Curso	II	4				X				1,000.0
52	Presupuesto por resultado	Programa PpR	Curso taller	I	3				X				1,500.0
53	Atención primaria en Salud renovata	Atención integral en la etapa vida adulto y en la gestante	Curso	III	4	Etapa de Vida Adulto Mujer y Varón					X		1,200.0
54	Investigación y Proyectos de Salud	Elaboración de proyectos en salud	Curso taller	II	4						X		1,350.0
55	Monitoreo y Supervisión en Servicios de salud	Metodología para realizar monitoreo y supervisión en Servicios de Salud	Curso	II	4							X	1,200.0
56	Auditoría en Salud	Parámetro para realizar auditoría en Salud	Curso	I	3							X	1,400.0



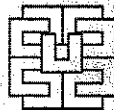
57	GESTION PUBLICA: Rediseño de Procesos	Identificación y diseño de los procesos organizacionales, con las técnicas usadas 58en el Bussiness Procesos Management (B59PPM)	Curso taller	II	1	Etapa De Vida Adultas Mayores	X	1,200.0
58	GESTION PUBLICA: Rediseño de Procesos	Identificación y diseño de los procesos organizacionales, con las técnicas usadas en el Bussiness Procesos Management (BPM)	Curso taller	II	1		X	1,400.0
59	GESTION PUBLICA: Rediseño de Procesos	Identificación y diseño de los procesos organizacionales, con las técnicas usadas en el Bussiness Procesos Management (BPM)	Curso	II	1		X	1,450.0
60	GESTION PUBLICA: Rediseño de Procesos	Identificación y diseño de los procesos organizacionales, con las técnicas usadas en el Bussiness Procesos Management (BPM)	Curso	II	1		X	1,150.0
61	GESTION PUBLICA: Rediseño de Procesos	Identificación y diseño de los procesos organizacionales, con las técnicas usadas en el Bussiness Procesos Management (BPM)	Curso	II	1		X	1,350.0
62	Manejo de herramientas informáticas y de gestión administración	Todos los sistemas, aplicaciones, controles, soluciones de calculo, metodología, etc., que ayudan a la gestión en los aspectos generales: Herramienta para el registro e Datos Herramienta para el control y mejora e los procesos Herramienta para la consolidación de datos y toma de decisiones	Curso taller	III	4	Etapa De Adolescente Vida y Vida Joven	X	1,250.0
63	Gestión de Salud	Gestión en las instituciones de Salud (modelos y tendencias de las organizaciones y gestión de las instituciones de Salud)	Curso taller	II	4		X	1,200.0
64	Elaboración de Planes de Acción Integral	Metodologías	Curso taller	III	4		X	1,300.0
65	Investigación	Investigación operativa - en Servicios y Consultorios diferentes	Curso taller	I	4		X	1,100.0



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA



66	Planificación Estratégica	Planificación Estratégica Principios Análisis de entornos internos y externos Herramientas FODA y DELPHI Tableo de Comando	Curso taller	I	4		X	1,300.0
67	Coaching	Fundamentos del Coaching Competencia del Coaching Modelo de Coaching Aspiraciones (sentido de propósito) Realidades (fortalezas) Creencias y supuestos Preparación de un Plan Personal de vida	Curso	II	4		X	1,400.0
68	Actualización en manejo y diseño de cubos OLAP, diseño de tablas y gráficos dinámicos, principios del diseño gráfico y edición de video	Diseño gráfico, conocimientos en diseño de tablas y gráficos dinámicos, Elaboración de gráficos dinámicos, Elaboración de folletos, elaboración de dípticos y trípticos y Elaboración de videos	Curso	I	4		X	1,100.0
69	Actualización y desarrollo de paginas web y manejo de redes sociales Actualizaciones en diseño y desarrollo de bases de datos en SQL SERVER 2013	Administración de Hosting y redes sociales, aplicaciones de lenguaje HTML, FLASH MACRAMEDIA, Conocimiento, manejo de bases de datos en SQL SERVER 2013	Curso	III	2		X	1,250.0
Etapa De Vida Adolescente y Vida Joven							TOTAL	S/ 31,600



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

VII. FINANCIAMIENTO

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado correspondiente al año 2014, serán financiados con recursos ordinarios y recursos directamente recaudados, se cuenta con una autorización presupuestal que ascienden a **S/. 173,326** (con 00/nuevos soles) previstos en el Presupuesto Institucional para el año 2014. Esta información ha sido proporcionado por la Oficina de Presupuesto, de acuerdo al clasificador de gasto: Capacitación y Perfeccionamiento Personas Jurídicas y Personas Naturales.

PRESUPUESTO TOTAL: S/ 37, 700 nuevos soles.

2.A	31,550
2.B	24,200
2.C	85,976
2.D	31,600
COSTO TOTAL	S/. 173,326

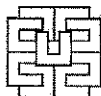
VIII. RESPONSABILIDADES

La Unidad de Personal, es el órgano responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2014 de la Dirección Regional de Salud de Lima.

IX. VALIDACIÓN POR EL COMITÉ

Los miembros del Comité validamos el presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014, tomando como referencia la información proporcionada por el Área de Capacitación de la Unidad de Personal, quien el responsable de monitorizar las actividades educativas.





**ANEXO N°03:
INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA**

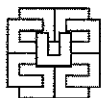
**FICHA TECNICA PARA LA EVALUACION DE REACCION DE
LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION PDP 2014**

Objetivo: Evaluar la percepción de calidad de las actividades de capacitación programadas en el PDP Anualizado de la Dirección Regional de Salud de Lima.

Público Objetivo: Servidores públicos que participan en las actividades de capacitación programadas en el PDP Anualizado de la Dirección Regional de Salud de Lima.

DIMENSIONES	VARIABLES	INDICADORES	VALORES
DOCENCIA	Dominio temático	No demuestra dominio técnico	0
		Demuestra mediano dominio técnico	1
		Demuestra adecuado dominio técnico	2
		Demuestra alto dominio técnico	3
	Metodología didáctica	El docente utiliza una metodología que prioriza los contenidos temáticos	0
		El docente utiliza una metodología que prioriza lo procedimental	1
		El docente utiliza una metodología didáctica	2
		Demuestra alto dominio metodológico	3
	Tutoría	No acompaña a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje	0
		Acompaña muy pocas veces a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje	1
		Acompaña esporádicamente (regularmente) a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje	2
		Acompaña constantemente a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje	3
	Ejecución curricular	Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados con retraso y menos de la mitad de lo programado	0
Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados con retraso y hasta el 70% de lo programado		1	
Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados convenientemente y hasta el 90% de lo programado		2	





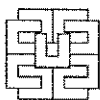
		Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados convenientemente y hasta el 100% de lo programado	3
	Evaluación	La evaluación puso énfasis a la memorización de conceptos	0
		La evaluación puso énfasis a la demostración de procedimientos	1
		La evaluación tuvo equilibrio entre lo conceptual y procedimental	2
		La evaluación tuvo equilibrio entre lo conceptual, procedimental y lo valorativo.	3
MATERIALES EDUCATIVOS	Guía Didáctica	No hay guía didáctica	0
		La guía didáctica no explicita la relación entre los objetivos, contenidos y metodología de la actividad educativa	1
		La guía didáctica explicita medianamente la relación entre los objetivos, contenidos y metodología de la actividad educativa	2
		La guía didáctica si explicita y con claridad la relación entre los objetivos, contenidos y metodología de la actividad educativa	3
	Organization de los contenidos	Los contenidos están desorganizados	0
		Los contenidos están organizados en función a las clases programadas	1
		Los contenidos están organizados en función al cronograma del curso	2
		Los contenidos están organizados en función a los objetivos del curso	3
	Calidad de los contenidos	Los contenidos están desactualizados y son inadecuados a la práctica laboral	0
		Los contenidos están actualizados pero no son adecuados a la práctica laboral	1
		Los contenidos es actualizados y están medianamente adecuados a la práctica laboral	2
		Los contenidos están actualizados y están completamente adecuados a la práctica laboral	3
	Recursos didácticos	Los recursos didácticos no ayudan a facilitar el aprendizaje de los contenidos más complejos	0
		Los recursos didácticos complementan la información de los contenidos del curso	1
		Los recursos didácticos resumen los contenidos del curso	2
		Los recursos didácticos ayudan a facilitar el aprendizaje de los contenidos mas complejos del curso	3
INFRAESTRUCTURA	Muebles	Los muebles (mesas y/o sillas) fueron insuficientes e inapropiados	0
		Los muebles (mesas y/o sillas) fueron suficientes pero inapropiados	1





	Los muebles (mesas y/o sillas) fueron apropiados	
	Los muebles (mesas y/o sillas) fueron apropiados y confortables	3
Medios educativos	Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron insuficientes e inapropiados	0
	Los muebles (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron suficientes pero inapropiados	1
	Los muebles (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron apropiados	2
	Los muebles (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron apropiados y siempre se contó con servicio técnico	3
Ambientes	Las aulas fueron pequeñas para la cantidad de alumnos y no se disponía de servicios higiénicos	0
	Las aulas fueron adecuadas para la cantidad de alumnos pero había restricciones para usar los servicios higiénicos	1
	Las aulas fueron amplias para la cantidad de alumnos y siempre se dispuso de servicios higiénicos	2
	Las aulas fueron amplias para la cantidad de alumnos, siempre se dispuso de servicios higiénicos y otras comodidades como un cafetín	3

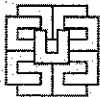




ANEXO 04
LINEAS DE CAPACITACION

- Gestión Pública
- Gestión en Salud
- Proceso Financiamiento
- Proceso Información para la Salud
- Proceso Inversión en Salud
- Proceso Logístico Integrado
- Proceso Organización
- Proceso Planeamiento
- Proceso Prevención y Control de Epidemias, Emergencias y Desastres
- Proceso Promoción de la Salud
- Proceso Protección, Recuperación y Rehabilitación de la Salud
- Asesoría Jurídica
- Trabajo en Equipo y Solución de Conflictos
- Cultura organizacional y Clima Laboral
- (CT) Liderazgo y Coaching
- Atención al cliente
- Expresión escrita y formulación de documentos normativos}
- Atención Integral en Salud





ANEXO 05

PRESUPUESTO TOTAL: S/ 173,326 nuevos soles.

PRESUPUESTO CAPACITACION 2014

2.A	31,550
2.B	24,200
2.C	85,976
2.D	31,600
COSTO TOTAL	S/. 173,326

