



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
Dirección Regional de Salud

N° 052-2015-DG-OEGDRRHH-ACIS-DIRESA-LIMA



Resolución Directoral

Huacho, 14 ENE. 2015

VISTO:

El Oficio N° 401 - 2014 - GRL - GRDS - DIRESA LIMA - OEGDRRHH - ACIS, de fecha 28 de Diciembre del 2014, emitido por la Dirección Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud LIMA, y según el Memorando N° 613 - 2014 - GRL - GRDS - DIRESA LIMA - DG; donde da la Aprobación del presente documento.

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 publicas 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.

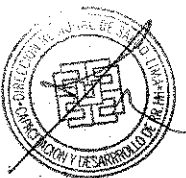
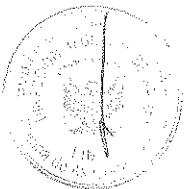
Que, de acuerdo con la directiva antes señalada, los lineamientos deben estar contenidos en un plan quinquenal de desarrollo de las personas al servicio del estado, que deberá ser aprobada por el titular de la entidad e implementando a través de de planes anuales de desarrolló de las personas (PDP Anualizado).

Que, el comité de elaboración del plan de desarrollo de las personas ha validado la propuesta del PDP Anualizado 2015, 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 2015 (PDP Anualizado) de la Dirección Regional de Salud- DIRESA, compuesto de 35 folios, que en documentos adjunto y debidamente visado, forma parte integrante de la presente Resolución.





Gobierno Regional de Lima
Dirección Regional de Salud

N° 052-2015-DG-OEGDRRH-ACIS-DIRESA-LIMA



Resolución Directoral

Huacho, 14 ENE. 2015

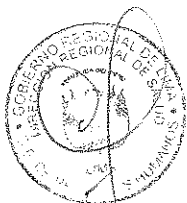
ARTICULO SEGUNDO:

ESTABLECE, que el egreso que demande el cumplimiento de la presente Resolución se cargara al Presupuesto Anual del ejercicio presupuestal respectivo, mediante la aprobación del PDP Anualizado 2015, de la Dirección Regional de Salud; material de aprobación.

ARTICULO TERCERO:

ENCARGAR, a la oficina de DEGRRH, publicar la presente Resolución, en el portal de página web.

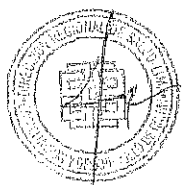
Regístrese y Comuníquese,



Gobierno Regional de Lima
Dirección Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Salud de Lima
Dr. FELIX HUMBERTO PALOMO LUYO
DIRECTOR GENERAL

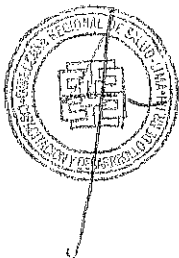
FHPL/LCCB/HVCC
c.c. :
-SG
-OEGRH
-ACIS

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO ANUALIZADO 2015



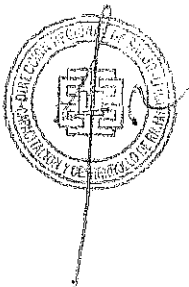
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE LIMA

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 – 2015.

I. PRESENTACION

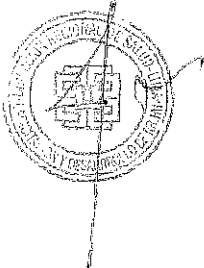
La Dirección Regional de Salud de Lima a través del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, ha elaborado el presente documento con la finalidad de fortalecer las competencias de su recurso humano, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N°1025 que establece las normas 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

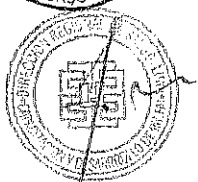
Las disposiciones contenidas del presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015, tendrá alcance a los servidores comprendidos en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°276 y N°1057 de la Dirección Regional de Salud de Lima.



III. OBJETIVOS DE CAPACITACION

Los objetivos de capacitación que se pretender alcanzar en el ejercicio 2015, 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 2015
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.



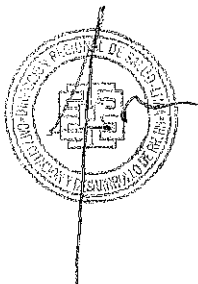
IV. EVALUACION

Evaluación Diagnóstica:

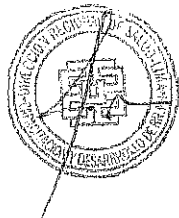
La Dirección Regional de Salud de Lima para determinar las actividades de capacitación ha utilizado como método de evaluación el diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual mediante un proceso de análisis y reflexión de la práctica diaria o sea la problematización, nos ha permitido identificar 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 calidad Insuficientes 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.

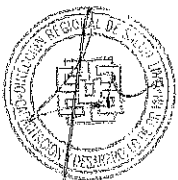
V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

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

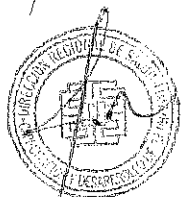
Las acciones de capacitación se encuentran alineadas a macro-organizadores denominados líneas de capacitación. Estas líneas se han determinado según los procesos establecidos en el Reglamento de la Ley del Ministerio de Salud, de las Competencias del Sector Salud, así como los aportes de las Direcciones 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 coordinara con entidades que brinden capacitación y se solicitara 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.

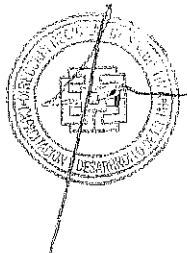


La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera dentro de las competencias laborales a las competencias básicas, específicas y transversales, por lo que cada línea de capacitación está relacionada y orientada a fortalecer las competencias específicas (CE), competencias transversales (CT) y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

A partir del diagnostico 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 2015, 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.

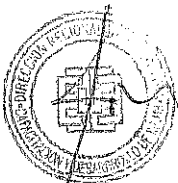
MATRIZ DE PROBLEMATIZACION

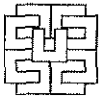
1. Objetivo:

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:

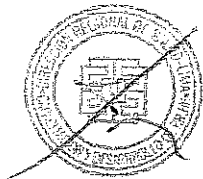
Se realiza la presente matriz fue elaborada por el personal con función directiva o aquellos que tengan amplios conocimientos y experiencia de los procesos de la unidad orgánica a su cargo para la identificación de la problemática relacionada al desempeño laboral, la cual debe ser elaborada con coherencia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

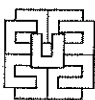




MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN – ANEXO 01

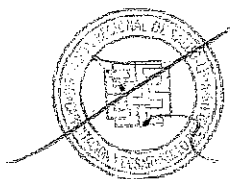
N°	PROBLEMAS	COMPETENCIAS A FORTALECER	TEMAS
1	Constantes cambios en los procesos presupuestarios	Actualizar los procesos presupuestarios de acuerdo a la normatividad vigente	Cambios en el proceso presupuestario.
2	Unidades orgánicas con procesos, procedimientos y actividades no formalizadas.	Elaborar y actualizar los documentos de gestión: MAPRO, TUPA, MOF, PEI, POI PPR.	Aplicación de documentos de gestión MAPRO, TUI 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 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.

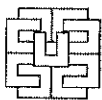




MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN – ANEXO 01

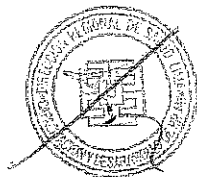
Nº	PROBLEMAS	COMPETENCIAS A FORTALECER	TEMAS
8	Deficiencia en documentos de Gestión en la DIRESA Lima: MAPRO, ROF, MOF	Elaborar documentos de gestión MAPRO, ROF, MOF, etc. De acuerdo a normatividad.	Herramientas de Gestión relacionadas en la DIRESA Lima : MAPRO, ROF, MOF.
9	Ausencia de proyectos de mejora 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 requerimiento
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

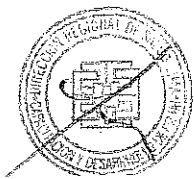
N°	PROBLEMAS	COMPETENCIAS A FORTALECER	TEMAS
16	Dificultad en el monitoreo de procedimientos invasivos, bomba de infusión y nutrición parenteral	Conocer y aplicar los conocimientos de procedimientos invasivos en la atención del paciente adulto y adulto mayor	Atención de enfermería en Cuidados de Catéteres 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 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 Obstetricas cumpliendo con la normatividad vigente.	Manejo y tratamiento de 10 cOndiciones y/o complicaciones obstétricas. Monitoreo de gestantes en UCI Obstétricas Monitoreo electrónico Ecografía Doopler - 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 adolescen Derechos de Salud Sexual y Reproductiva

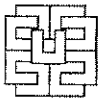




MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN – ANEXO 01

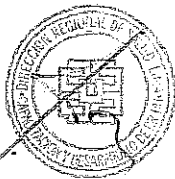
N°	PROBLEMAS	COMPETENCIAS A FORTALECER	TEMAS
21	Limitaciones en la Manipulación de Alimentos y Técnicas culinarias en los quioscos escolares	Orientar en Manipulación de Alimentos y Técnicas culinarias al personal del Departamento de Nutrición y Dietética de las diversas instituciones educativas	Aplicación 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.
	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.
25	Inexistencia de Proyectos de Investigaciones en Salud.	Capacitar y realizar investigaciones en saludable.	Metodología de la Investigación en Salud
26	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.

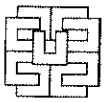




MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN - ANEXO 01

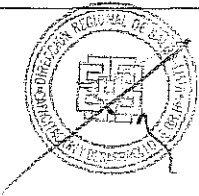
	PROBLEMAS	COMPETENCIAS A FORTALECER	TEMAS
28	Debilidad en el manejo de Cadena de Frío y Nuevo esquema de Inmunizaciones en los establecimientos de salud.	Fortalecer y sensibilizar al personal el manejo de Cadena de Frío.	Nuevo esquema de Vacunas y Cadena de frío.
29	Baja cobertura en Lactancia Materna 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 Complementar 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.

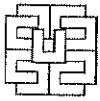




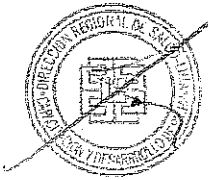
CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO – ANEXO 02.A

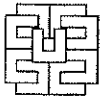
N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN	OBJETIVOS	MODALIDAD	Nivel de Capacitación	PARTICIPANTES		CRONOGRAMA				PRESUPUESTO
					TOTAL DE PARTICIPANTES	UNIDAD ORGANICA	I	II	III	IV	
1	Network Administrador	Fortalecer Las Capacidades Y Habilidades Tecnológicas Del Personal De La Oficina De Informática Y Telecomunicaciones	Taller	II	3	DIRECCION DE ESTADISTICA, INFORMATICA Y TELECOMUNICACIONES	X				7,500.00
2	Administrando Base De Datos SQL Server	Fortalecer Las Capacidades Y Habilidades Tecnológicas Del Personal De La Oficina De Informática Y Telecomunicaciones	Curso Taller	II	3		X				3,900.00
3	Administrando Y Configurando Windows Server	Fortalecer Las Capacidades Y Habilidades Tecnológicas Del Personal De La Oficina De Informática Y Telecomunicaciones	Taller	II	3		X				3,900.00
4	SQL Y Moldeamiento De Datos	Fortalecer Las Capacidades Y Habilidades Tecnológicas Del Personal De La Oficina De Desarrollo Tecnológico	Taller	II	2		X				3,600.00
5	Visual Studio 2013 DEVELOPER	Fortalecer Las Capacidades Y Habilidades Tecnológicas Del Personal De La Oficina De Desarrollo Tecnológico	Taller	II	2		X				4,600.00
6	ITIL FOUNDATIONS	Fortalecer Las Capacidades Y Habilidades Tecnológicas Del Personal De La Oficina De Informática Y Telecomunicaciones	Curso Taller	II	3		X				6,300.00





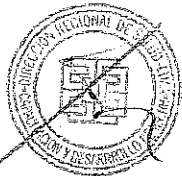
7	Diseño Y Programación Web	Fortalecer Las Capacidades Y Habilidades Tecnológicas Del Personal De La Oficina De Informática Y Telecomunicaciones	Curso Taller	II	2	DIRECCION DE ESTADISTICA, INFORMATICA Y TELECOMUNICACIONES	X					3,200.00
8	Manejo Del SIAF	Fortalecer Las Capacidades Y Habilidades Tecnológicas Del Personal De La Oficina De Informática Y Telecomunicaciones	Curso Taller	II	3	DIRECCION DE ESTADISTICA, INFORMATICA Y TELECOMUNICACIONES	X					1,200.00
9	Manejo Del SIGA	Fortalecer Las Capacidades Y Habilidades Tecnológicas Del Personal De La Oficina De Informática Y Telecomunicaciones	Taller	II	3	DIRECCION DE ESTADISTICA, INFORMATICA Y TELECOMUNICACIONES	X					1,200.00
10	Ingeniería Del Software	Fortalecer Las Capacidades Y Habilidades Tecnológicas Del Personal De La Oficina De Desarrollo Tecnológico	taller	I	2		X					4,800.00
11	Seguridad De La Información	Fortalecer Las Capacidades Y Habilidades Tecnológicas Del Personal De La Oficina De Desarrollo Tecnológico E Informática Y Telecomunicaciones	Curso Taller	I	2		X					4,800.00
12	Curso Sobre Radiocomunicaciones	Fortalecer Las Capacidades Y Habilidades Tecnológicas Del Personal De La Oficina De Informática Y Telecomunicaciones	Curso Taller	II	10		X					2,000.00
13	Estadística Básica I	Fortalecer Las Capacidades Y Habilidades Tecnológicas Del Personal De La Oficina De Estadística	Curso Taller	I	40		X					3,000.00
14	Análisis De Información Estadística	Fortalecer Las Capacidades Y Habilidades Tecnológicas Del Personal De La Oficina De Estadística	Taller	I	40		X					3,000.00

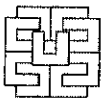




15	Curso de gestión de calidad para laboratorios según ISO 15189	Mejora el desempeño en los procedimientos de laboratorio	Taller	II	6	Dirección de Laboratorio de Referencia Regional de Salud Pública		X			3.600.00
16	Curso de Actualizaciones en Bioseguridad y manipulación de reactivos químicos.	Mejorar el nivel de conocimiento del Personal de Laboratorio en la aplicación de las normas de Bioseguridad	Taller	II	5					X	2.500.00
17	Capacitación en la determinación fenotípica y genotípica de Resistencia bacteriana	Fortalecer los conocimientos técnicos del personal de laboratorio para la determinación de las principales resistencias bacterianas.	Pasantía	I	2			X	X		2.500.00
18	Capacitación en el diagnóstico microbiológico de Tos Ferina	Fortalecer la capacidad técnica del personal del área de microbiología para el diagnóstico microbiológico del agente causal de Tos ferina.	Pasantía	I	1				X		1.300.00
19	Capacitación en el diagnóstico inmunológico de Hidatidosis y Fasciola hepática.	Fortalecer la capacidad técnica del personal de laboratorio del área de Inmunología para la implementación del diagnóstico serológico de Hidatidosis y Fasciola hepática.	Pasantía	II	1	Dirección de Laboratorio de Referencia Regional de Salud Pública				X	1.300.00
20	Capacitación en la identificación agentes parasitarios de importancia médica.	Fortalecer la capacidad técnica del personal de laboratorio para la identificación de agentes parasitarios de importancia médica e implementar en el área de Microbiología.	Pasantía	II	2				X	X	2.500.00
										TOTAL	S/. 66.700.00

21

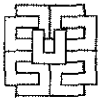




CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO - ANEXO 02.B

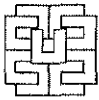
N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN	OBJETIVOS	MODALIDAD	Nivel de Capacitación	PARTICIPANTES		CRONOGRAMA				PRESUPUESTO
					TOTAL DE PARTICIPANTES	UNIDAD ORGANICA	I	II	III	IV	
21	Almacenamiento, importancia, objetivos en la administración pública	Desarrollar lo precisado de las nuevas tendencias en gestión de almacenes en la gestión pública, con el fin de brindar capacitación especializada en el manejo de mercancías en la unidad de almacén, así como la reducción de costos y racionalización eficiente del espacio físico, facilitando aplicaciones prácticas para la toma de decisiones y optimizar la gestión administrativa institucional.	Curso Taller	II	20	LOGISTICA	X				1.100.00
22	Gestión pública en diseño y organización de almacenes		Taller	II	20			X			1.000.00
23	Gestión pública de la conducción de los recursos humanos en almacén		Curso Taller	III	20				X		2.300.00
24	Curso para elaboradores del índice de seguridad hospitalaria		Curso Taller	II	20					X	1.500.00
25	Administración de los almacenes gubernamentales		Taller	I	30			X			1.320.00
26	Manejo SIAF	Constituir un soporte para ordenar las finanzas públicas a partir del Registro Único del Presupuesto del Estado en todas sus fases de formulación programación, aprobación, ejecución (incluyendo las modificaciones a nivel institucional y funcional) y evaluación, la gestión de pagaduría a proveedores a través de un sistema electrónico seguro y a los servidores públicos y la cobranza coactiva de las deudas tributarias.	Taller	II	10	FINANCIERA	X				1.000.00
27	Manejo SIGA		Taller	III	10		X				1.350.00



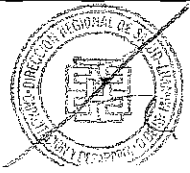


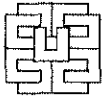
28	Capacitación en los diferentes temas relacionada a la administración pública, Gerencia en salud, y potencial humano.	ADMINISTRACIÓN PUBLICA, Capacitar y perfeccionar a autoridades, funcionarios y profesionales para el desempeño de funciones de Dirección y Asesoramiento en las entidades del sector público de los diferentes niveles de Gobierno y en el marco de la Política General del Estado. Proporcionar a los señores Participantes los conocimientos, herramientas y experiencias prácticas fundamentales para el desarrollo de capacidades sustentables, eficientes y de calidad para el servicio público y la gestión administrativa.	Curso Taller	II	1	Servicios Generales	X				2.500.00
	Capacitación en los diferentes temas relacionada a la administración pública, Gerencia en salud, y potencial humano.	GERENCIA EN SALUD, Favorecer en los profesionales de salud, ciencias económicas y sociales el desarrollo de competencias para la resolución de problemas y desarrollo de emprendimientos en salud pública y salud global, gerencia de salud y gerencia social. Promover la producción, enseñanza y difusión de nuevo conocimiento en salud pública y salud global, gerencia de salud y gerencia social. Capacitar desde una formación basada en competencias, la pedagogía de problematización, estrategias didácticas participativas y medios motivadores.	Curso Taller	II	1		X				2.500.00
	Capacitación en los diferentes temas relacionada a la administración pública, Gerencia en salud, y potencial humano.	POTENCIAL HUMANO, brinda a los participantes las competencias para liderar procesos de mejora en la gestión de personas a través del conocimiento de los procesos, procedimientos y herramientas para el manejo eficiente del área, y el desarrollo y fortalecimiento de competencias en sus colaboradores que permitan alcanzar las metas de la organización.	Curso Taller	II	1	Servicios Generales	X				2.500.00



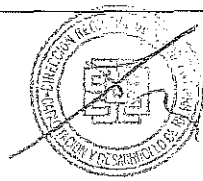


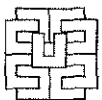
29	Capacitación en los diferentes aplicativos informáticos que se han implementado en la entidad, (office 2013, SIAF, SIGA, SISGEDO, PDT)	OFFICE 2013, Desarrollar las habilidades necesarias para gestionar documentos de texto (Word 2013) de manera que resuelvan los problemas complejos que pudieran surgir, además de conocer herramientas avanzadas que supongan un ahorro de tiempo en el trabajo diario.- Manejar los datos de una hoja de cálculo. -Cuadros dinamicos. - Aprender a realizar las operaciones más básicas de Excel.- Familiarizar al alumno con el uso de Power Point 2013. Instalación y Entorno de Trabajo - Diseñar Presentaciones a través del correcto manejo de plantillas y patrones.- Aprender a realizar operaciones básicas e intermedias para manejar base de datos.- Manejar la interfaz Access 2013. - Diseñar Presentaciones a través del correcto manejo de plantillas y patrones. - Profundizar en los diferentes objetos que podemos insertar en las diapositivas: Texto, Imágenes, SmartArt, Grafico, Tablas, etc. Así como descubrir todas las posibilidades de animación y transición que Power Point 2013 incorpora. - Aprender a gestionar nuestra presentación en público, así como conocer los diferentes métodos que tenemos para difundirla.	Curso Taller	II	1	Servicios Generales	X		1.200.00
		CAPACITACIÓN EN SIGA, Curso totalmente práctico que comprende desde los conceptos básicos del ambiente administrativo del sector público, un enfoque general de todos los módulos que comprende el SIGA-LOGÍSTICO y una explicación detallada de sus funcionalidades, desde el punto de vista del Pliego y de la Unidad Ejecutora. Preparar al trabajador para el:	Curso Taller	II	1	Servicios Generales	X		500.00





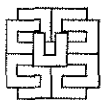
		-Manejo ordenado de todo el proceso previo al Registro SIAF. -Simplificación de los procesos administrativos. -Información oportuna de calidad. -Disponibilidad de información de costos.								
Capacitación en los diferentes aplicativos informáticos que se han implementado en la entidad, (office 2013, SIAF, SIGA, SISGEDO, PDT)		CAPACITACIÓN EN SIAF, Preparar al trabajador para el registro de operaciones de gastos e ingresos en el sistema SIAF, efectuar el mantenimiento, solicitar el Calendario de Pago Inicial y las Ampliaciones. Aprovechar la información registrada a través del uso de las consultas y reportes.	Curso Taller	II	1			X		500.00
		CAPACITACIÓN EN SISGEDO, Preparar al trabajador para el manejo del Sistema de Gestión Documentaria, a nivel de TÉCNICO OPERADOR. El dictado del curso está basado en la teoría y la práctica, con las mejores prácticas de SISGEDO. Mediante casos de estudio tomados de la realidad el participante obtiene un rápido reconocimiento de su funcionalidad de manera práctica	Curso Taller	II	1			X		500.00
		El curso taller de PDT 601 – Planillas Electrónicas: T-Registro Y Plame, ha sido planteado y desarrollado recogiendo el software diseñado por la SUNAT para la declaración y pago de los conceptos vinculados con las remuneraciones: -Facilitar el manejo del PDT 601: T REGISTRO Y PLAME, Declarar sus impuestos y sin tener inconvenientes con la SUNAT, Identificar la correcta información a registrar y declarar en el PDT 601	Curso Taller	II	1	Servicios Generales		X		100.00



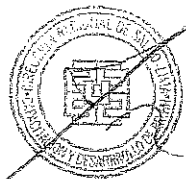


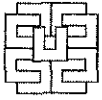
30	Capacitación en las diferentes formas de transporte en la región - modos de tránsito: carga pesada, conducción segura o deficiente, y sus riesgos.	REGLAMENTO DE TRÁNSITO, De acuerdo a lo dispuesto en el reglamento de tránsito es necesario se realice el curso de reforzamiento para la actualización de las últimas modificaciones en el reglamento de circulación terrestre - marco general, normas sobre el servicio de transporte terrestre, reglamento de licencias de conducir, normas sobre vehículos, soat, transporte terrestre de materiales y residuos peligrosos.	Curso Taller	II	11	Servicios Generales				X	500.00
		CARGA PESADA, El curso está orientado a la profesionalización de los choferes de transporte de cargas. El mismo pone a disposición de los participantes dos unidades articuladas que se utilizan como camiones-escuela, dando lugar a la capacitación que incorporara aspectos teóricos y prácticos, utilizando unidades específicamente adaptadas para formar conductores profesionales - Brindar al conductor las herramientas necesarias para poder operar de manera segura y eficientemente un vehículo de transporte de cargas, ofreciendo un servicio de calidad.									500.00



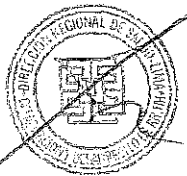


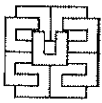
	<p>Generación de los sistemas de transporte y/o choferes profesionales o requerimientos de tránsito en el país del tipo seguro o defensivo y autónoma.</p>	<p>CONDUCCIÓN SEGURA, Brindar a los conductores de vehículos y/o choferes profesionales, preparación teórico-vivencial sobre la realidad del sistema del tránsito, en la que se desempeñan diariamente, y los ejes conceptuales de la conducción segura o defensiva, para que, integrándole su experiencia cotidiana, desarrollen hábitos, comportamientos y actitudes responsables, seguras y adecuadas a la problemática vial que les es propia, puedan anticiparse y evitar situaciones de riesgo, logrando de ese modo evitar accidentes viales y cumplir con sus funciones eficientemente.</p>	Curso Taller	II	11	Servicios Generales		X		400.00
		<p>MECANICA AUTOMOTRIZ, Que el alumno sea capaz de detectar, diagnosticar y reparar en forma eficiente las averías de motores a gasolina. Aprender a utilizar equipos y herramientas modernas y adecuadas en la reparación de fallas.</p>								1.200.00
31	<p>Capacitación en los diferentes temas relacionados a la seguridad ambiental, correcta desinfección y limpieza.</p>	<p>Este programa de estudio proporcionará a los profesionales en desinfección y limpieza (y a otras personas que manejan los desechos infecciosos) la información que necesitan para realizar sus trabajos con seguridad. Los participantes del programa se familiarizarán con los requisitos de la Norma de la OSHA (Occupational Safety and Health Administration) sobre comunicación sobre riesgos y patógenos transportados por la sangre.</p>	Curso Taller	II	6	Servicios Generales		X		800.00





	Capacitación en los diferentes temas relacionados a la seguridad ambiental, correcta desinfección y limpieza.	Proporcionar conocimientos sobre las diferentes técnicas de limpieza y a conocer la mecánica concreta para cada tipo de limpieza	Curso Taller	II	6	Servicios Generales			X	800.00
		Aplicar las técnicas de limpieza con seguridad, sin hacer esfuerzos inútiles. Conocer los utensilios que se pueden usar en una necesidad concreta y correcto uso.								500.00
										500.00
32	Capacitación en los diferentes temas relacionados a la seguridad Institucional, y personal.	LEY 29783, actualización sobre la Ley 29783 es necesario se realice el curso de reforzamiento para la actualización de las últimas modificaciones en las leyes o reglamentos.	Curso Taller	II	16	Servicios Generales			X	500.00
		Manejo de armas								
		Control de incendios y primeros auxilios								
		Psicología del delincuente y trato al público								
		Ética profesional								
		Normas y procedimientos de seguridad								
		Constitución política y derechos humanos								
		Defensa personal								
		Legislación especial								
		Técnicas de cómo intervenir, repeler, neutralizar un acto delictivo, conducción de un delincuente.								
		Educación física y deportes.								
TOTAL										S/. 26.770.00

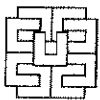




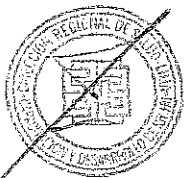
CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO - ANEXO 02.C

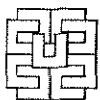
N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN	OBJETIVOS	MODALIDAD	Nivel de Capacitación	PARTICIPANTES		CRONOGRAMA				PRESUPUES'
					TOTAL DE PARTICIPANTES	UNIDAD ORGANICA	I	II	III	IV	
33	Salud publica	Control y vigilancia de enfermedades transmitidas por alimentos y agua, detectando factores de riesgo para la población	curso	III	10	DIRECCIÓN DE SANAMIENTO BÁSICO, HIGIENE ALIMENTARIA Y ZONOSIS		x			350.00
34	Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional	- Obtener los conocimientos básicos y a su vez conocimientos legales para realizar un planeamiento estratégico en una determinada organización. - Identificar, evaluar, prevenir y controlar los riesgos en el trabajo a través de diseños e implementar planes y programas de prevención de riesgos laborales, basándose en las nuevas capacidades técnicas adquiridas y aplicando los distintos sistemas de seguridad y salud ocupacional	Curso	III	4	UNIDAD ORGANICA DE SALUD OCUPACIONAL	X				250.00
35	Ergonomía	El curso de ergonomía forma sobre los aspectos relaciones con la salud, el trabajo y la aplicación adecuada de los principios de la ergonomía, se estudian los trastornos derivados de las posturas incorrectas, el trabajo y otros factores.	Curso	III	4					X	200.00
36	Seguro complementario de trabajo de riesgo - SCTR	Lograr conocer los beneficios de la Ley 26790, su Reglamento y demás normas normas, las mismas que otorgan cobertura adicional por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los afiliados regulares del seguro social de salud.	Curso	III	4	UNIDAD ORGANICA DE SALUD OCUPACIONAL			X		250.00





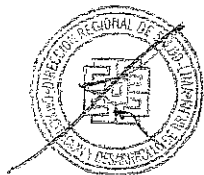
37	Identificación de peligro y evaluación de riesgos	Garantizar que todo el personal reciba formación suficiente en materia de prevención de riesgo del trabajo, desde su ingreso en forma continua a lo largo de su permanencia.	Curso	III	4	UNIDAD ORGANICA DE SALUD OCUPACIONAL	X				250.00
38	BIOSEGURIDAD	-Adquirir el conjunto de normas y procedimientos destinados a controlar los factores de riesgo biológico generados durante el proceso de atención al paciente. - Definir y congregar las normas de comportamiento y manejo preventivo del personal de salud frente a micro organismos potenciales patogénicos	Curso	III	4			X			
										TOTAL	S/. 1.550.





CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO - ANEXO 02.D

N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN	OBJETIVOS	MODALIDAD	Nivel de Capacitación	PARTICIPANTES		CRONOGRAMA				PRESUPUESTO
					TOTAL DE PARTICIPANTES	UNIDAD ORGANICA	I	II	III	IV	
39	Gestión del riesgo de desastres en salud	Incrementar la conciencia pública para comprender el riesgo, la vulnerabilidad y la reducción de desastres a nivel mundial.	CURSO TALLER	III	20	UNIDAD ORGANICA	X				1.500.00
40	Mobilización Y Desmovilización en el sector salud		CURSO TALLER	III	30	UNIDAD ORGANICA	X				1.800.00
41	Sistema de información para la gestión del riesgo de desastres - SIGRID	Mejorar el conocimiento sobre la reducción de desastres, Si sabemos sobre las causas y consecuencias de las amenazas naturales y de los desastres tecnológicos y ambientales afines en las sociedades, y si ellos podrán contribuir y complementar el trabajo de cada sector.	CURSO TALLER	II	30	UNIDAD ORGANICA	X				1.300.00
42	Curso para evaluadores del índice de seguridad hospitalaria		CURSO TALLER	III	30	UNIDAD ORGANICA	X				1.100.00
43	Curso de Radiocomunicaciones		CURSO TALLER	II	30	UNIDAD ORGANICA	X				1.000.00
44	Seguridad y salud laboral		TALLER	II	30	UNIDAD ORGANICA		X			1.100.00
45	Presupuesto por resultados (PPR) "normas para la Gestión Presupuestaria" de la ley N1 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto	Implementar progresivamente a través de los programas presupuestales, las acciones de seguimiento del desempeño sobre la base de indicadores, las evaluaciones y los incentivos a la gestión.	TALLER	I	30	UNIDAD ORGANICA	X				1.200.00
46	Manejo de SIAF	Ayudar y guiar a los Usuarios mediante una descripción detallada e ilustrada de cada una de las opciones para la operación adecuada en función a la normatividad vigente, presentando además una relación de reportes para facilitar información y seguimiento a sus operaciones.	TALLER	III	30	UNIDAD ORGANICA		X			1.500.00
47	Manejo SIGA		TALLER	II	30	UNIDAD ORGANICA		X			1.500.00
48	Pasantía al Centro de Operaciones de Emergencias - OGDN/MINSA		TALLER	II	10	UNIDAD ORGANICA	X				1.250.00
										TOTAL	S/. 13.250.00





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

VII. FINANCIAMIENTO

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado correspondiente al año 2015, serán financiados con recursos ordinarios y recursos directamente recaudados, se cuenta con una autorización presupuestal que ascienden a **S/. 108,270** (con 00/nuevos soles) previstos en el Presupuesto Institucional para el año 2015. 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/ 108.270 nuevos soles.

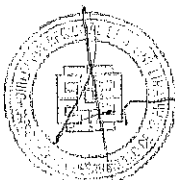
2.A	66.700
2.B	26.770
2.C	1.550
2.D	13.250
COSTO TOTAL	S/. 108.270

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 2015 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 2015, tomando como referencia la información proporcionada por el Área de Capacitación de la Unidad de Personal, quien el responsable de monitorizar las actividades educativas.



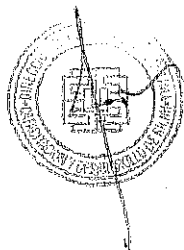
**ANEXO N°03:
INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA**

**FICHA TECNICA PARA LA EVALUACION DE REACCION DE
LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION PDP 2015**

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 as actividades de capacitación programadas en el PDP Anualizado de la Dirección Regional de Salud de Lima.

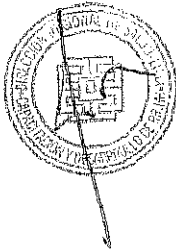
DIMENSIONES	VARIABLES	INDICADORES	VALORES
DOCENCIA	Dominio temático	No demuestra dominio técnico	0
		Demuestra mediano dominio técnico	1
		Demuestra adecuado dominio técnico	2
		Demuestra alto dominio técnico	3
	Metodología didáctica	El docente utiliza una metodología que prioriza la los contenidos temáticos	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 los 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
	Organización 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

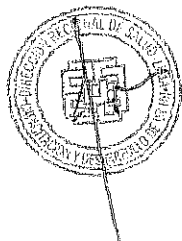


	Los muebles (mesas y/o sillas) fueron apropiados	
	Los muebles (mesas y/o sillas) fueron apropiados y confortables	3
Medios educativos	Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron insuficientes e inapropiados	0
	Los muebles (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron suficientes 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/. 108.270 nuevos soles.

PRESUPUESTO CAPACITACION 2015

2.A	66.700
2.B	26.770
2.C	1.550
2.D	13.250
COSTO TOTAL	S/. 108.270

