



Nº 109-2017-DRSL-RL-HH-SBS/DE

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Huaral, 29 de Marzo del 2017

Visto; La Hoja de Envió de Tramite General que contiene el Oficio N° 010-UE-407-RL-HH-SBS-UADI-03-2017 PDP, donde se remite la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas 2017; y

CONSIDERANDO;

Que, el literal e) del artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, establece que el Ministerio de Salud promueve y participa en el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y competencias de los recursos humanos del Sector Salud;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por el **Decreto Supremo N° 009-2010-PCM**, señala que la planificación del desarrollo de las personal al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, el cual tendrá vigencia de cinco (5) años;

Que, asimismo, la norma citada en el considerando precedente señala que cada año las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – **PDP Anualizado**, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE de fecha 08 agosto del 2016 se aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”;

Que, de acuerdo al alcance de la citada Directiva, están sujetas al cumplimiento todas las entidades públicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordando con el artículo del Decreto Legislativo N° 1023. Asimismo también están sujetos al cumplimiento de la presente Directiva, los servidores civiles comprendidos en los regimenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico Decreto Legislativo N° 728, Leu de Productividad y Competitividad Laboral a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria a los carreras especiales de acuerdo a Ley;

Que, en virtud de los considerandos anteriormente citados, mediante Resolución Directoral N°259-2015-DRSL-RL-HH-SBS/DE, se constituyó el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP del Hospital Huaral y SBS el mismo que se encuentra activo;

Que, el referido Comité, ha elaborado el Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anual 2017 del Hospital de Huaral y SBS, el cual es necesario aprobar;

Que, mediante Resolución Directoral N° 385-2012-DRSL-RL-HH-SBS/DE se aprobó el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas de las Personas de la Red de Salud Huaral (2013 - 2017);



N° 109-2017-DRSL-RL-HH-SBS/DE



Que, mediante Resolución Directoral N° 303-2016-DRSL-RL-HH-SBS/DE, de fecha 06 de setiembre del 2016 se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas 2016;

Estando a lo propuesto por el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, con la opinión favorable de la Sub Dirección Ejecutiva y con las visaciones de la Oficina de Planeamiento Estratégico, Unidad de Personal y Asesoría Legal del Hospital San Juan Bautista de Huaral y SBS;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2017 del Hospital Huaral y SBS, que como anexo forma parte de la presente Resolución. ****

Artículo 2°.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado 2017 del Hospital Huaral y SBS en la página Web Institucional (<http://www.hospitalhuaral.gob.pe/>). ****

Artículo 3°.- Remitir copia de la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado 2017, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. ****

Regístrese y Comuníquese



Victor Eduardo BACINI PEREZ
DIRECTOR EJECUTIVO
CMP. 26561 RNE 18827

VEBP/RJAB/esl

Sub Dirección Ejecutiva
Dirección Administrativa
U. Apoyo a la Docencia
Unidad de Personal
Archivo



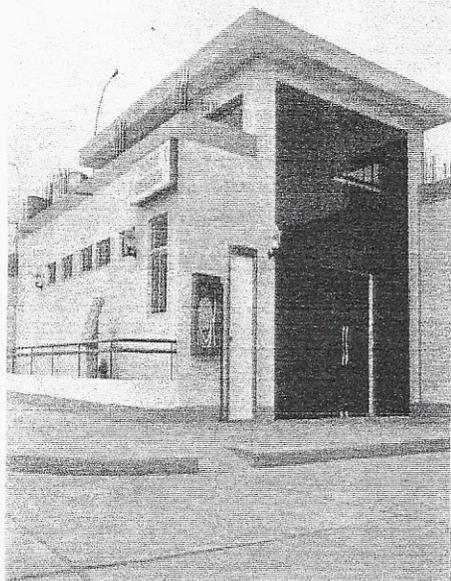
GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2017

HOSPITAL "SAN JUAN BAUTISTA" HUARAL Y SBS



Marzo 2017

Huaral - Perú





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2017

HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA Y SBS

I. PRESENTACION

El Hospital II-2 San Juan Bautista de Huaral, es un órgano desconcentrado de la Dirección Regional de Salud Lima, del Gobierno Regional Lima, es el establecimiento del segundo nivel de atención, hospital de atención general, responsable de brindar prestaciones asistenciales a través de las Unidades Productoras de Servicios de Salud de Atención Directa: Consulta Externa; Emergencia; Hospitalización; Centro Obstétrico; Centro Quirúrgico; Unidad de Cuidados Intensivos; y de Atención de Soporte: Medicina de Rehabilitación; Diagnóstico por Imágenes; Patología Clínica; Anatomía Patológica; Farmacia; Centro de Hemoterapia y Banco de Sangre; Nutrición y Dietética; Central de Esterilización; en concordancia con las funciones generales de promoción, prevención, recuperación (especialidades médico - quirúrgica de mediana complejidad), rehabilitación y gestión.

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2017 tiene como marco normativo la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141 -2016 -SERVIR -PE, con la finalidad de desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

El Plan de Desarrollo de las Personas busca el planeamiento de las acciones de capacitación y evaluación a través de un protocolo y proceso estandarizado tomando como insumo la información institucional, tanto a nivel estratégico como operativo. El PDP Quinquenal y el PDP Anualizado son documentos de gestión que contribuyen a la mejora de la planificación de las acciones de capacitación y evaluación estandarizadas.

El Hospital Huaral y SBS, en coordinación con las diferentes Unidades Orgánicas, ha elaborado el Plan Anualizado de Desarrollo de las Personas 2017, con la finalidad de fortalecer las competencias de su capital humano, en el marco establecido por la normatividad vigente.

El Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al ejercicio fiscal 2017 ha sido elaborado en base a los objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2013-2017 aprobado con RD N° 385-2012-DRSL-RL-HH-SBS/DE alineado con los documentos de gestión tales como: el Plan Estratégico Institucional, el Plan Operativo Institucional 2017, el mismo que permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de nuestra institución

El presente documento de gestión tiene como finalidad determinar actividades planeadas, sistemáticas e integradas entre sí, con una meta y alcance suficiente para estimular, desarrollar, reforzar las competencias claves del personal por cargo, asesoría y de apoyo, dentro del Marco Estratégico Institucional y en cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas.





II. BASE LEGAL

La base legal que regula el Plan de Desarrollo de las Personas:

- Ley N° 27783 - Ley de Bases de la Descentralización.
- Ley General de salud N° 268442
- Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud
- DS 086 - 2010 PCM que incorpora la política Nacional de Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante la Ley.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, Reglamento del Régimen Especial para
- Gobiernos Locales.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.
- Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, Directiva N2 002-2014-SERVIR/GDSRH, que aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
- RD N°385-2012-DRSL-RL-HH-SBS/DE que aprueba el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas de la Red de Salud Huaral 2013-2017

III. ASPECTOS GENERALES

Los objetivos de capacitación que se pretenden alcanzar en el ejercicio 2016 se han planteado en función de los objetivos del Plan Quinquenal y están vinculados a los objetivos generales del PEI, los cuales se detallan a continuación:

OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENALES 2013-2017	OBJETIVOS DE CAPACITACION 2016
Promover y fortalecer competencias para diseñar trabajos de investigación y aportar al conocimiento y solución de los problemas de salud de la jurisdicción de la Red de Salud Huaral	Fortalecer competencias en metodologías que permitan impulsar la Investigación en los trabajadores de la Red.
Promover el conocimiento de los problemas de salud priorizando el Primer Nivel de atención fortaleciendo los entornos saludables, en el marco de los determinantes de salud.	Fortalecer las competencias de las personas que integran equipos de gestión en el Primer Nivel de Atención en el contexto de la Atención Primaria Renovada y las Políticas Públicas vigentes.





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.	Fortalecer las competencias de gestión en el marco de la normatividad vigente que garantice atención con calidad a la población.
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.	Lograr una cultura organizacional que contribuya al logro de los objetivos institucionales.
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,	Desarrollar capacidades en el marco de los Programas Presupuestos para brindar Atención Integral al paciente, familia y comunidad en la Red de Salud Huaral.
Fortalecer el desarrollo de capacidades de rectoría en salud en los procesos administrativos del Sistema de Salud en la Red de Salud Huaral.	Fortalecer las competencias de gestión en el marco de la normatividad vigente y de los procesos Administrativos que garantice el logro de los objetivos y el cumplimiento del rol rector.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El Plan Anualizado de Desarrollo de Capacidades 2017 tendrá un ámbito de aplicación Institucional, siendo los beneficiarios los trabajadores asistenciales y administrativos de la Red de Salud Huaral y de todas las unidades orgánicas del Hospital San Juan Bautista Huaral.

V. DISPOSICIONES GENERALES : DEFINICIONES

Capacitación: Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores Civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional. Ambos se desarrollan a través de Acciones de Capacitación.

Acción de Capacitación: Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar Brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional. Para la Formación Profesional, solo pueden ser maestrías o doctorados

Competencias: Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso; involucran de forma integrada el conocimiento,





habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado

Cierre de brecha de capacitación: Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación.

Brecha de capacitación: Diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y el desempeño actual de dicho servidor, respecto de su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.

Desempeño: Realización de funciones establecidas en un perfil de puesto.

Formación Laboral: Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

Formación Profesional: Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades. Considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado de doctor. Está destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de estudios en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel; atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación académica

Gestión del Rendimiento: Subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Comprende un proceso integral, continuo y sistemático de carácter anual denominado ciclo de Gestión de Rendimiento, el cual se desarrolla a través de las siguientes etapas: Planificación, Establecimiento de metas y compromisos, Seguimiento, Evaluación de desempeño y Retroalimentación

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS:

Tipos de Acciones de Capacitación por Formación Laboral

a) Taller: Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones.

b) Curso: Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos.

c) Diplomado o Programa de especialización: Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para





profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos, debiendo completarse un total de veinticuatro (24) créditos de conformidad con el artículo 43 de la Ley Universitaria — Ley N° 30220.

d) Capacitación interinstitucional: Es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio.

e) Pasantía : Es una actividad práctica de carácter académico, de investigación o profesional que realiza un servidor civil en otra entidad pública o privada, en el país o en el extranjero, con el objeto de adquirir experiencia y/o profundizar los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Esta actividades supervisada por personal designado para tal fin, dentro de la entidad donde se estuviere llevando a cabo la pasantía.

f) Conferencia : Actividades académicas de naturaleza técnica o científica que tienen como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones, que buscan solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica, tales como congresos, seminarios, simposios, entre otros.

VI. EVALUACION

V.1.- Ciclo de Capacitación:

Siendo la evaluación un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación. En la metodología del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado, se ha determinado cuatro etapas de la capacitación.

- Diagnóstico de necesidades, realizadas por las diferentes unidades Orgánicas.
- Diseño del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016
- Programación y ejecución de actividades del PDP.
- Seguimiento y Evaluación del PDP Anualizado.

Esta última fase permitirá conocer en qué medida se ha logrado cumplir los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el planeamiento.

V.2.- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:

El PDP anual del Hospital Huaral y SBS, ha sido elaborado bajo el esquema de mejoramiento continuo relacionado con metas, actividades y tareas por áreas, de tal forma que el personal realice sus labores dentro de niveles óptimos de motivación, productividad, calidad.





La identificación de principales brechas de necesidades de Capacitación han sido priorizadas por los responsables de cada unidad orgánica, en los formatos diseñados para dichos fines; para el procesamiento de la información se considera:

- Que la capacitación tenga relación directa con las funciones reales del puesto.
- Que la capacitación solicitada sea de actualización y/o reforzamiento para el solicitante.
- Los Objetivos Estratégicos Institucionales.
- Los resultados de la Medición de Satisfacción de Usuario externo SERQUAL 2016 y el Plan de intervención en base a los resultados.
- Resultados del estudio de clima organizacional 2016 realizado en los Departamentos, Unidades, Servicios y Establecimientos .
- Resultados de Supervisión en Base a la aplicación de la RM N°572 en el Hospital Huaral y los resultados de la Aplicación de NT N°042 en Emergencia del Hospital Huaral y los resultados de Supervisión en los Establecimientos de Establecimientos de la Red.

V.3.- Métodos:

La muestra para elaborar el diagnóstico de necesidades de capacitación incluye representantes de los diferentes equipos de procesos de nuestra Institución, en vista de que los servicios presentan características específicas que hacen difícil que una sola de ellas las tipifique a todas.

- **El Instrumento para recolectar la información**, en vista de la amplia variedad y cantidad de información a recolectar, se elaboró un cuestionario con preguntas cerradas y semi abiertas. Dicho cuestionario fue discutido por el Comité del PDP anual, validada antes de su administración en los departamentos. (ANEXO 1)

• Problemas y/o necesidades del PDP 2016	Objetivos Quinquenales PDP
<ul style="list-style-type: none"> • Reducido trabajo de investigación en Salud • Nulo monitoreo de los trabajos realizados • Falta de asistencia técnica en Investigación en salud • Escaso conocimiento del perfil epidemiológico de la Red • Desconocimiento de metodologías para la elaboración 	<p>Promover iniciativas de investigación para aportar conocimientos en la solución de problemas de salud de la Red de Salud Huaral</p>





<ul style="list-style-type: none"> • Débil capacidad de gestión local • Sistema de información fragmentado • Débil fortalecimiento del primer nivel • Desconocimiento de la Oferta de servicios del Seguro Integral de salud 	<p>Fortalecer las competencias de las personas que integran equipos de gestión en el Primer Nivel de Atención en el contexto de la atención</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Escaso mecanismo de control interno • Programación de metas inadecuada. • Los manuales de procesos y procedimientos administrativos, asistenciales así como el uso de documentos de gestión desactualizados. • Nula delegación de competencia en elaboración de proyectos de inversión pública por el ente superior. • Débil competencia en Estadística y Epidemiología. • Débil gestión en emergencias y desastres • Cambios en la Normatividad vigente relacionada obligaciones deberes y derechos del servidor público. • Reducido manejo de programas informáticos 	<p>Mejorar las competencias de gestión de los trabajadores que realizan labor administrativa que garantice el acceso a la atención de calidad.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Débil competencia técnica y social de los prestadores de salud. • Débil manejo de las herramientas en gestión de la calidad • Personal sin competencias para la elaboración de Proyectos de Mejora Continua de la Calidad • Insuficiente asistencia técnica de las líneas de calidad • Inadecuado conocimiento sobre deberes y derechos de los usuarios internos y externos. 	<p>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</p>
<ul style="list-style-type: none"> • El paquete integral de cuidados esenciales por etapas de vida, se brinda limitadamente • Débil atención integral e integrada • Escasa adherencia a Guías de Práctica clínica • Inadecuado manejo del desnutrido crónico • Manejo del prematuro extremo Insuficiente • Bajas coberturas de indicadores sanitarios • Débil competencias en el Manejo Integral de la Familia • Débil acceso a servicios de salud. 	<p>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.</p>

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Etapa de Evaluación: Etapa en la cual se miden los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas.

La evaluación de la capacitación tiene cuatro niveles:





Reacción, mide la satisfacción de los participantes;

Aprendizaje, mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje;

Aplicación, mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores;

Impacto, mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión de la entidad

Los resultados de la evaluación generan información para la mejora continua de la gestión de la capacitación.

Se considerarán los siguientes Tipos de Evaluación:

- a. Prueba de conocimientos.- Se realizarán después de las capacitaciones., para determinar si aprendieron y/o para reforzar.
- b. Prueba de habilidades.- Se realizaran en sus puestos de trabajo, para determinar si los trabajadores están aplicando lo aprendido.
- c. Evaluación de actitudes.
- d.- Evaluación de desempeño.- Se revisará y analizará la producción personal.

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

Nivel I: Reacción: Encuesta de Satisfacción

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 Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud de Huaral 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 - Herramienta de medición que proponga el proveedor de capacitación.





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

Nivel III: Aplicación - Propuesta de Aplicación .

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 Red de Salud de Huaral Dicha información se extraerá de una encuesta realizada a los jefes inmediatos de los participantes de la capacitación. Es la herramienta que corresponde al nivel de evaluación de aplicación, en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Dicho documento es elaborado por el beneficiario de capacitación y validado por el Jefe inmediato, quien es el responsable de hacer el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.

Nivel IV: Impacto - Medición de impacto que proponga la entidad

Es la herramienta que busca identificar los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión que evidencien los efectos generados por la Acción de Capacitación.

I. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La Capacitación deberá contribuir a la mejora de la Calidad de los servicios considerándose la formación profesional y formación laboral.

Capacitación interinstitucional y pasantías: Capacitación en el trabajo Teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde se estuviere recibiendo la capacitación.

A partir de las necesidades de capacitación, se identificarán los objetivos de capacitación para atenderlas mediante las respectivas acciones de capacitación y las acciones complementarias correspondientes.

Los niveles de capacitación contribuyen a determinar las acciones de capacitación sobre la base de las brechas o necesidades de capacitación identificadas.





Nivel 1: Orientación tiene por objeto facilitar la integración en el puesto de trabajo, y responde a las brechas e identificadas en el proceso de selección.

Nivel 2: Preventivo y Correctivo. Orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas para el establecimiento de acciones de capacitación en el corto y mediano plazo

Nivel 3: Desarrollo: Orientado al desarrollo de acciones especialización y/o profundización de las competencias en largo plazo, procede también en los casos que los resultados demuestran que las personas cuentan con las competencias necesarias y suficientes para el adecuado desarrollo del puesto

Las actividades serán realizadas considerando la modalidad 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.

II. FINANCIAMIENTO

El Plan de Desarrollo de las personas correspondiente al periodo 2017 se encuentra enmarcado en el Plan Operativo Institucional y serán financiadas por las cadenas funcional Meta 20170012920144 Capacitación al Personal, persona capacitada por el importe S/.11,526 Soles en Bienes y Servicios, fuente de financiamiento Recursos Ordinarios.

Asimismo se ha considerado las capacitaciones que se coordinaran con las Universidades e Institutos en el marco de los Convenios Específicos suscritos.

III. 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 2017 de la Red de Salud Huaral en coordinación con el Comité del Plan de Desarrollo de las Personas

IV. VALIDACIÓN DEL COMITE

Los miembros del Comité realizaran la validación del Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2017.





ANEXO

HOSPITAL DE HUARAL Y SBS

UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION

FORMATO DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

En condición de líder de su equipo de trabajo y en reunión con el personal de su unidad orgánica, sírvase registrar en el cuadro (Anexo I) el número de personas que desempeñan funciones por cada puesto de trabajo y analizando los objetivos institucionales y de su unidad orgánica, sírvase dar a conocer sugerencias sobre necesidades y personas que requieren capacitación para contribuir a la mejora de los servicios y actividades del Estado.(Anexo II)

ANEXO I

DATOS COMO INFORMANTE

Apellidos		
Nombres		
Cargo que Desempeña		
Oficina o Unidad a la que pertenece		
Puestos bajo supervisión directa	Nombre de los Puestos	N° de personas
	1.-	
	2.-	
	3.-	
	4.-	
	5.-	
	6.-	
	7.-	
	8.-	
	9.-	
	10.-	





	TOTAL	
--	-------	--

ANEXO II

A continuación solicitamos se absuelvan las siguientes preguntas sobre las necesidades de formación laboral de los servidores de su dependencia:

a) Describa ¿Qué conocimientos técnicos necesitan saber usted y su personal a su cargo para mejorar el desarrollo de sus funciones.

1.
2.
3.
4.

b) A consecuencia de la pregunta anterior, enumere y defina concretamente ¿Qué tema debe abordar la capacitación y cuantas personas participan?

1.
2.
3.
4.

c) De acuerdo a los temas numerados líneas arriba, indique los nombres y apellidos de los servidores que deben ser capacitados.

1.
2.
3.
4.
5.





6.
7.
8.
9.
10.

d) ¿Anteriormente, que curso de capacitación han llevado los servidores de su unidad orgánica y que hayan organizados y/o financiados por la institución, en los dos últimos años?

1.
2.
3.
4.

e) En dichos cursos, han sido evaluados positivamente por los resultados de la capacitación en los dos últimos años?

1.
2.
3.
4.

f) Anote algunas sugerencias referentes al tema de capacitación





ANEXO
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



NRO	EN CADA CELDA ESCRIBA UNA FUNCION DE SU EQUIPO/UNIDAD/ DIRECCION/AREA CUYO CUMPLIMIENTO PUEDE SER MEJORADO CON ACCIONES DE CAPACITACION	AHORA IDENTIFICACION DEL PROBLEMA PRINCIPAL QUE SE OBSERVA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA FUNCION	ESTIME LA MAGNITUD	ESTIME LA VULNERABILIDAD	ESTIME EL IMPACTO SOCIAL	PRIORIDAD	TOTAL	IDENTIFICACION DE LA CAUSA PRINCIPAL POR LA CUAL LA FUNCION NO ES ADECUADAMENTE CUMPLIDA	DENOMINACION DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA
001	Realizar tratamiento médico quirúrgico de emergencia y de cuidados críticos, proporcionando permanentemente la oportuna atención de salud a todas las personas cuya vida	Cambios en las Guías de BLS (RCP) Básico	5	5	5	5	20	Desconocimiento de los cambios en las Guías de Manejo de RCP Básico	RCP : Reanimación Cardiopulmonar Básico BLS
002	Realizar la evaluación y tratamiento de pacientes en situación grave de salud y de la vida	Manejo inadecuado de pacientes Críticos	6	6	5	4	21	Desconocimiento de Protocolos para el Manejo de Pacientes Críticos	Actualización en Manejo de Pacientes Críticos
003	Realizar el diagnóstico precoz y el tratamiento oportuno. Eficaz eficiente y efectivo de los pacientes con urgencias o emergencias.	Falla de organización para el Manejo de las emergencias	6	6	6	5	23	Personal no recibe capacitación permanente en Emergencia y Desastres	Actualización en Emergencias y Desastres
004	Organizar y preparar equipos multidisciplinarios calificados en acciones de reanimación cardiopulmonar y tratamiento de soporte	Falta de competencias para manejo de pacientes Trauma Shock	6	6	6	6	24	Protocolos insuficientes de Manejo pacientes críticos	Realizar Pasantías en UCI
005	Realizar el diagnóstico precoz y el tratamiento oportuno, eficaz, eficiente y efectivo de los pacientes con enfermedades correspondientes a la especialidad	Cambios a diario de los ordenes terapéuticos de los pacientes hospitalizados	6	6	6	5	23	Falta de disponibilidad de tiempo, solo se acude en los días programados a laborar para evitar perjudicar el desempeño de sus funciones y la operatividad del servicio	Actualización en el manejo y tratamiento de pacientes en estado crítico pediátrico y neonatal. Manejo de Paciente con Desnutrición Crónica
006	Brindar atención médica integral preventiva, curativa a los neonatos internados en el hospital, en la consulta externa, hospitalización, así como de urgencias y emergencia	otros con especialidad por competencias que re	6	6	6	6	24	NO se brinda facilidades para realización de pasantía con prioridad al profesional nombrado (guardias, bonificaciones)	Pasantía en UCI Neonatal y Pediatría por 1 mes
007	Brindar Atención Integral especializada a la mujer en todas las etapas de la vida, en lo referente al sistema reproductor y mamarlo de la patología gineco obstétrica durante el ciclo reproductivo, pre conceptual, conceptual y post conceptual	Manejo inadecuado de la Emergencias Obstétricas y Ginecológicas	6	6	6	6	24	Falta la actualización de las Guías de Manejo de las principales Emergencias Obstétricas	Emergencias Obstétricas y Ginecológicas



008	Atención médica y/o quirúrgica de la gestante haciendo énfasis en el embarazo parto y puerperio por enfermedades intercurrentes en el embarazo o patologías obstétricas que condicionan riesgo en la madre y del recién nacido	No se reconoce el Riesgo Obstétricos	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento sobre el Manejo de la Gestante con Alto Riesgo Obstétrico	Alto Riesgo Obstétrico
009	Brindar Atención médica integral y especializada de las patologías mas frecuentes de medicina	No existe un manejo protocolizado de las patologías mas frecuentes	6	6	6	6	6	24	Aplicación insuficiente de la Guías de Manejo de la spatologías mas frecuentes	Actualización en temass Selectos de Medicina Interna
010	Es el organo encargado del planeamiento estratégico y operativo, proceso presupuestario, costos, diseño organizacional y sistema de inversión pública, depende de la Dirección Ejecutiva	Desconocimiento de los lineamientos de los procesos y procedimientos presupuestario de acuerdo a la normatividad	6	6	6	6	6	24	personal desmotivado, no se involucra en el conocimiento de los sistemas administrativos y presupuestarios	Curso taller desarrollo del proceso presupuestario en la Red Hualral Chancay
011		Cambio de nomenclatura	6	6	5	3	20		documentos desactualizados	Curso taller para la formulación, elaboración de manuales de procesos y procedimientos administrativos asistenciales; así como el uso de los documentos de gestión institucional
012	ES la unidad orgánica de apoyo especializado en seguros para el logro de los objetivos estratégicos y funcionales del Hospital, en el marco de la política sectorial y normas vigentes	Cambio de los indicadores capta por año	6	6	6	6	24	Desconocimiento operacional de los indicadores	Desconocimiento de la norma y falta de adherencia a las guías de Práctica Clínica	Capacitación conjunta con la O.S.I. en atención integral por etapa de Vida y el buen registro de las FUAS a los trabajadores del 1er nivel de atención
013		Actualización de las norma y actualización de la Guías de practica clinicas	6	6	6	6	24	Desconocimiento de la norma y falta de adherencia a las guías de Práctica Clínica		Socialización conjunta con la Unid. Gestion Calidad y Jefaturas de Departamentos sobre la NT 022 V2 del MINSA y la GPC de las 5 primeras morbilidades por Dpto.
014	Es la Unidad orgánica encargada de implementar el Sistema de Gestión de la Calidad en el Hospital, para promover la mejora continua de la atención asistencial y administrativa del paciente, con la participación activa del personal.	Se evidencia registro inadecuado de la Historia Clínica	5	5	5	5	20	No se cumple lo que establece la NT N°022 Gestión de la Historia Clínica		Capacitación sobre Corredor Llenado de H. CI.
015		Aprobación en el 2016 de la Norma Técnica de Auditoria	6	5	5	4	20	Cambios en los formatos para la elaboración de las auditorias		Capacitación para la implementación de la Norma Técnica N° 029.V.03



016	Insuficientes Proyectos de mejora presentados	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento de las herramientas para la elaboración de proyectos de mejora de la calidad	Curso Taller para la Elaboración de Proyectos de Mejora Continua
017	No se cumple la Norma Técnica N°021 NT DE Categorías de establecimientos de Salud	6	6	6	5	23	No se cumplen todos los criterios para categorización los eess y UPSS del Hospital	Curso taller Proceso de Categorización	
018	Insatisfacción de Usuario por mal trato	6	5	5	4	20	No todo el personal conoce la Ley de deberes y derechos de los usuarios	Curso Taller Trato Digno y Ley N° 29415	
019	Es la unidad organica encargada de lograr que el Hospital provea la informacion estadística de salud y el soporte informático, así como la mecanización e integración de los sistemas de información requeridos para los procesos organizacionales.	Inadecuada elaboración de documentos, de tramite documentario	6	5	5	3	19	Desconocimiento de las normas de redacción	Cursos de Redacción y Ortografía
020	Actualizaciones de Base de Datos Novartis Cada dos años- nuevos de Indicadores de gestión anuales	6	5	5	5	21	Desconocimiento sobre el uso adecuado de herramientas informáticas y macros- Mejorar los procesos de información y de integración	Creación de Base de Datos, Tablas dinámicas, Gráficos Dinámicos, Creación de Macros	
021	Actualizaciones de Base de datos y Implementación de Varios sistemas de Salud con Mysql, Navicat y Dblf.	5	5	5	5	20	Desconocimiento de Los Nuevos sistemas implementados con mysql y Dblf.	Manejo de Base de Datos (excel avanzado)	
022	Perdida de informacion, intrusion no autorizada en los sistema (Web- Sistema en general)	6	6	6	6	24	Falta de conocimiento en el detalle en las instrucciones y recuperación de la información y falta de ajuste en mecanismos de control	Redes y Seguridad Informática	
023	Es el organo encargado de lograr que el Hospital cuente con los recursos humanos, materiales y económicos necesarios, así como del mantenimiento y servicios generativos, para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y funcionales asignados	Los servidores publicos no cumplen la Ley del codigo de etica de la funcion publica	6	6	6	6	24	desconocimiento de los principios, deberes y prohibiciones en la funcion publica	Importancia de la Aplicación del Código de Ética de la Función Pública



024	Es la unidad organica encargada de lograr los recursos humanos necesarios y adecuados para el cumplimiento de los objetivos estrategicos y funcionales del Hospital	Ayulizar los procesos mediante uso de herramientas informaticas	5	5	5	5	5	20	El personal no esta actualizado en uso de herramientas informaticas de calculo intermedio	Microsoft Excel Intermedio Tabla Dinamica, Funciones, Macros, Microsoft Power Point, Presentaciones de Diapositivas
		Insuficiente Actualizacion en procesos informaticos administrativos presupuestales	6	6	6	6	6	24	No todo el personal esta capacitado en estos sistemas informaticos presupuestales	CURSO-SIAF-MCPP-SIAF Programación y Presupuesto
026	Es la unidad organica encargado de lograr los recursos materiales y servicios en la cantidad, calidad y oportunidad requerida por los usuarios internos, para el cumplimiento de los objetivos estrategicos y funcionales del Hospital	Insuficiente capacitación del personal sobre los proceso de patrimonio	5	5	5	5	5	20	Desconocimiento de los procesos del area de patrimonio y la normatividad vigente	Gestion de los Bienes Inmuebles de Propiedad Estatal
		Demora e, los procesos de las Compras del Estado.	6	6	6	6	6	24	gestion no Eficiente de las Compras del Estado. Segun La Ley N° 30225	gestion Eficiente de las Compras del Estado. Segun La Ley N° 30225
028	Es la unidad organica encargada de lograr que se cuente con los recursos economicos y financieros necesarios, en la oportunidad requerida, para el cumplimiento de los objetivos estrategicos y funcionales del hospital	Dem. ora en los procesos Control Previo y Concurrente en Entidades Publicas	6	6	5	5	5	20	Modificaciones de la normatividad Control Previo y Concurrente en Entidades Publicas	Control Previo y Concurrente en Entidades Públicas
		No se cumple Normatividad vigente	5	5	5	5	5	20	Debil cumplimiento Normatividad vigente	Normativas SUNAT
030		Insuficiente mnonitorneo de los procesos	6	5	5	5	5	21	Desconocimiento de Normatividad vigente	Gestión de Tesoreria Publica
		Es la unidad organica encargada de lograr que el Hospital cuente con el soporte de servicios de asepsia y seguridad, mantenimiento y los servicios Biomedicos necesarios	no se aplica las medidas de prevencion, salud laboral, buen trato, seguridad, primeros auxilios, manejo y uso de Extingtores	6	5	5	5	5	21	desconocimiento de medidas de prevencion, salud laboral, buen trato, seguridad, primeros auxilios, manejo y uso de Extingtores
032		Falla de competencias del personal para el mantenimiento	6	6	6	6	6	24	No se cumple el plan de mantenimiento preventivo	Curso mecanica basica, sistema eléctrico y reglas de tránsito - RCP, Aire Acondicionado
033		No se cumple con el manejo adecuado de residuos solidos	6	6	6	6	6	24	Debil cumplimiento de sus funciones	Manejo de residuos solidos hospitalarios, limpieza y desinfección



034	ES el órgano de Inoc Intimocdis encargada de brindar la ayuda para la prevención, el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades y la investigación mediante el empleo de radiaciones ionizantes, no ionizantes y otros.	Clima organizacional en proceso	6	6	6	6	6	24	Insuficiente trabajo en equipo	Trabajo en Equipo - Clima Organizacional
35	Es la unidad orgánica encargada de ejecutar las acciones y procedimientos de enfermería que aseguren la atención integral e individualizada del paciente de acuerdo al grado de dependencia, diagnóstico y tratamiento médico, proyectando sus acciones a la familia y la comunidad	Nuevos avances en el manejo de UCI ADULTO, PEDIATRICO Y NEONATAL	6	6	6	6	6	24	Falta de capacitación permanente en "UCI ADULTO, PEDIATRICO Y NEONATAL"	Curso "UCI ADULTO, PEDIATRICO Y NEONATAL"
36	Es el órgano encargado de brindar tratamiento por medios físicos, mecánicos, ultrasonidos y eléctricos a los pacientes referidos y con impedimento físico, así como diagnosticar y tratar patologías ergonómicas y actitudinales	Modificaciones Protocolos de Evaluac. y tratamientos en Niños.	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento sobre Protocolos de Evaluac. y tratamientos en Niños.	Manejo de Protocolos de Evaluac. y Tratamientos en Niños.
37		Nueva normatividad en SISFHO MIDIS	6	6	6	6	6	24	No se conoce los cambios en SISFHO MIDIS	Información en SISFHO MIDIS
38		Clima organizacional inadecuado	5	5	5	5	5	20	Debil trabajo en equipo, y manejo de relaciones interpersonales	Taller en Clima Organizacional y RR. Interpersonales
39	Es la unidad organica encargada de promover, proteger y recuperar la salud nutricional del paciente.	No se cumple con la normatividad sobre secciones demostrativas	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento de la normatividad sobre secciones demostrativas	Taller de sesiones demostrativas de preparación de alimentos para la población infantil
40		Debil cumplimiento de los principio de desinfección	6	6	5	5	5	22	se requiere permanentemente sensibilizar sobre Principios Generales de Limpieza y desinfección	Principios Generales de Limpieza y desinfección
41	Administrar en forma oportuna, eficiente y adecuada los medicamentos y productos, destinados a la recuperación y conservación de la salud de los pacientes, según prescripción médica	Incumplimiento de las Normas de seguridad de productos farmacéuticos vigentes	5	5	5	5	5	20	Desconocimiento de la normatividad vigente	Taller Buenas Prácticas de Almacenamiento



42		No se cumple la Directiva de Buenas Practicas de Dispensacion	5	5	5	5	20	falta de control en la aplicacion de la Directiva de Buenas Practicas de Dispensacion	Taller Buenas Practicas de Dispensacion
43	Es la unidad organica de asesoria que depende de la direccion ejecutiva de la Red de Salud Hualal y esta a cargo de las funciones de: difundir, cumplir y hacer cumplir las normas tecnicas, protocolos y procedimientos de atencion integral de salud, Promover el desarrollo de capacidades en Promocion de la Salud al personal de la Red ,entidades publicas y privadas	Riesgo Funcional del Manejo Presupuestario	6	6	6	6	24	Desconocimiento en la repercusion de la responsabilidad legal sobre la ejecucion del presupuesto asignado a las metas de programas y estrategias sanitarias.	Taller de Base Juridica-Ley Organica de la Administracion Financiera del Sector Publico y sus Reglamentos ,Ley de Contrataciones Publicas y su Reglamento y Ley Contra la Corrupcion
44	funciones de: difundir, cumplir y hacer cumplir las normas tecnicas, protocolos y procedimientos de atencion integral de salud, Promover el desarrollo de capacidades en Promocion de la Salud al personal de la Red ,entidades publicas y privadas	No se cumple con el proceso -etapa de procedimiento de sancion en las Supervisiones ejecutadas -Auditoria en Gestion de Salud	6	6	6	6	24	Desconocimiento de Aspectos Generales de la Auditoria en Gestion.	Taller de Aspectos Generales de la Auditoria de Gestion -Supervision Integral a e.e.s.s de salud
45	,Monitorear, supervisar y evaluar el logro de los objetivos y metas de de la atencion de salud y su impacto en las respectivos componentes en el ambito de la red de salud Hualal.	Incumplimiento en funcion de Salud Publica :en la administracion de personal, administracion Financiera y Formulación de Planes de mejora .	6	6	6	5	23	Desconocimiento en Salud Publica :en administracion de personal, administracion Financiera, Formulación de Planes de mejora .	Taller de Salud Publica : administracion de personal, administracion Financiera y Formulación de Planes de mejora .
46		Falta de trabajo en equipo para lograr una atencion primaria de salud eficiente	6	6	5	5	22	Desconocimiento de la suma del trabajo en equipo en la atencion primaria eficiente	OMS " Creacion de equipos para lograr una atencion primaria de salud eficiente" (Buena Relacion Interpersonal, Correcta Clarificación de los roles profesionales, Objetivos Comunes, Buena comunicacion, conflictos, discusiones)
47	Fortalecer las capacidades del personal de salud en el procedimiento correcto para la determinacion de la hemoglobina mediante el hemoglobímetro portátil.	Insuficiente personal de salud capacitado en la toma de hemoglobina mediante el hemoglobímetro portátil.	6	6	6	6	24	desconocimiento de las tecnicas adecuadas en dosije de hemoglobina	Taller de determinacion de hemoglobina mediante hemoglobímetro portátil.
48	Potenciar capacidades y conocimientos para el adecuado manejo de la cadena de frio.	Inadecuado manejo de la cadena de frio.	6	6	6	6	24	Inadecuado conocimiento de la Cadena de Frio	Manejo de Cadena de Frio e Inmunizaciones. Calendario de Vacuacion
49	Conocer, aplicar y contribuir a cumplir con la directiva sanitaria vigente.	Inadecuado conocimiento de la Normatividad vigente .	6	6	6	6	24	Desconocimiento en la aplicacion de la normativa vigente	Fortalecimiento en atencion integral del niño/a. Suplementacion con Multivitaminicos y SF.



50	Conocer y aplicar la metodología estandarizada para realizar la consejería nutricional y antropométrica.	Insuficiente personal de salud capacitado en la toma de medida antropométrica.	6	6	6	6	6	24	Poca sensibilización en la toma de medidas antropométricas	Consejería Nutricional y Alimentación Complementaria. Medidas antropométricas.
51	Fortalecer el registro correcto de la HCL, FUA, SIEN y SIEN.	Registro incorrecto de información en HCL, FUA, SIEN y SIEN.	6	6	6	6	6	24	Poca sensibilización en el registro correcto de la información	Estandarización del llenado de HCL, FUA, SIEN y SIEN.
52	FORTALECER LAS CAPACIDADES DE LOS PROVEEDORES DE SERVICIOS DE SALUD EN EL SISTEMA DE REGISTRO E INFORMACIÓN DE LA ESTRATEGIA SANITARIA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE DAÑOS NO TRANSMISIBLES	REGISTRO INADECUADO DEL SISTEMA DE REGISTRO E INFORMACIÓN EN LA ESTRATEGIA SANITARIA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL DAÑOS NO TRANSMISIBLES	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento de los cambios en manual His.	MANEJO DEL SISTEMA DE REGISTRO E INFORMACIÓN EN LA ESTRATEGIA SANITARIA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE DAÑOS NO TRANSMISIBLES Y LLENADO DE FUAS
53	FORTALECER LAS CAPACIDADES DE LOS PROVEEDORES DE SERVICIOS DE SALUD EN VALORACION CLINICA Y TAMIZAJE LABORATORIAL.	INSUFICIENTE PERSONAL CAPACITADO EN VALORACION CLINICA Y TAMIZAJE LABORATORIAL DE PACIENTES CON RIESGOS DE PADECER ENFERMEDADES CRONICAS	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento de los cambios en las guías clínicas de Diabetes e Hipertensión.	SOCIALIZACION DE LAS GUIAS CLINICAS DE DIABETES E HIPERTENSION ESENCIAL
54	FORTALECER LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE SALUD PARA APLICAR LAS METODOLOGIA ESTANDARIZADA PARA REALIZAR LA TÉCNICA, EXACTITUD Y PRECISION ANTROPOMÉTRICA	INSUFICIENTE PERSONAL DE SALUD CAPACITADO EN LA TÉCNICA, EXACTITUD Y PRECISION DE LA MEDICION ANTROPOMÉTRICA ASÍ COMO DEL MANTENIMIENTO ADECUADO DE EQUIPOS DE MEDICIÓN	6	6	6	6	6	24	NO TODO EL PERSONAL ESTA CAPACITADO EN ESTA TEMATICA. EXISTEN DEBILIDAD EN LA TÉCNICA DE MEDICION POR PARTE DEL PERSONAL ASI COMO EL MANTENIMIENTO ADECUADO DE EQUIPOS, ETC	TALLER DE ESTANDARIZACION ANTROPOMÉTRICA.
55	MEJORAR LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE SALUD QUE GARANTICE LA CALIDAD DE REGISTRO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL ESTADO NUTRICIONAL (SIEN)	INCONSISTENCIAS Y REGISTRO INCORRECTO EN EL FORMATO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL ESTADO NUTRICIONAL (SIEN).	6	6	6	6	6	24	DEBIL REGISTRO DEL SISTEMA DE INFORMACION DEL ESTADO NUTRICIONAL. MEJORAR LOS PROCESOS DE INFORMACION	TALLER REGISTRO DEL SISTEMA DE INFORMACION DEL ESTADO NUTRICIONAL (SIEN).
56	FORTALECER LAS CAPACIDADES DEL PERSONAL DE SALUD EN LA METODOLOGIA DE LAS SESIONES DEMOSTRATIVAS DE PREPARACION DE ALIMENTOS PARA LA POBLACION MATERNO INFANTIL Y CONSEJERIA NUTRICIONAL	INSUFICIENTE PERSONAL DE SALUD CAPACITADO EN SESIONES DEMOSTRATIVAS DE PREPARACION DE ALIMENTOS PARA LA POBLACION MATERNO INFANTIL Y CONSEJERIA NUTRICIONAL	6	6	6	6	6	24	DESCONOCIMIENTO DE LA METODOLOGIA EN SESIONES DEMOSTRATIVAS DE PREPARACION DE ALIMENTOS PARA LA POBLACION MATERNO INFANTIL	TALLER SESIONES DEMOSTRATIVAS DE PREPARACION DE ALIMENTOS PARA LA POBLACION MATERNO INFANTIL Y CONSEJERIA NUTRICIONAL



57	FORTALECER LAS CAPACIDADES DEL PERSONAL DE SALUD EN EL PROCEDIMIENTO CORRECTO PARA LA DETERMINACIÓN DE LA HEMOGLOBINA MEDIANTE EL HEMOGLOBINÓMETROS PORTÁTIL.	INSUFICIENTE PERSONAL DE SALUD CAPACITADO EN LA TÉCNICA, EXACTITUD Y PRECISIÓN DE LA TOMA DE HEMOGLOBINA MEDIANTE HEMOGLOBINÓMETROS PORTÁTIL, ASÍ COMO DEL MANTENIMIENTO ADECUADO DE EQUIPOS.	6	6	6	6	6	24	NO TODO EL PERSONAL ESTA CAPACITADO EN ESTA TEMÁTICA EXISTENDO DEBILIDAD EN LA TÉCNICA DE MEDICION POR PARTE DEL PERSONAL Y MANTENIMIENTO ADECUADO DE EQUIPOS, ETC	TALLER DE DETERMINACIÓN DE HEMOGLOBINA MEDIANTE HEMOGLOBINÓMETROS PORTÁTIL.
58	Fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas de los profesionales Médicos Cirujanos y Obstetras de las IPRESS de la Red de salud Hinaral-Chanay	Debilidades en las competencias para la atención de las emergencias obstétricas de acuerdo a la normatividad vigente.	6	6	6	6	6	24	Debilidades en las competencias para la atención de las emergencias obstétricas de acuerdo a la normatividad vigente.	Taller "Fortalecimiento de capacidades en el manejo de las claves de emergencias obstétricas"
59	Fortalecer las capacidades de los proveedores de salud responsables de la atención materna en el manejo de la atención integral de salud de las Gestantes.	Debilidades en las competencias para la atención integral de la salud materna.	6	6	6	6	6	24	Debilidades en las competencias para la atención integral de la salud materna.	Taller "Fortalecimiento de la atención integral de la salud materna"
60	Fortalecer las capacidades de los proveedores de servicios de salud sexual y reproductiva y de servicios de prevención y control de las ITS/VIH-sida en incorporar el mensaje de los beneficios de doble protección que brindan los condones masculinos y femeninos.	Insuficiente personal capacitado en "metodología anticonceptiva"	6	6	6	6	6	24	Insuficiente personal capacitado en "metodología anticonceptiva"	Taller: "Actualización en metodología anticonceptiva"
61	Fortalecer las capacidades de los proveedores de servicios de salud sexual y reproductiva de acuerdo a la normatividad vigente en orientación/consejería.	Insuficiente personal capacitado en: "orientación/consejería en salud sexual y reproductiva – planificación familiar"	6	6	6	6	6	24	Insuficiente personal capacitado en: "orientación/consejería en salud sexual y reproductiva – planificación familiar"	Taller "Orientación/consejería en salud sexual y reproductiva – Planificación familiar"
62	Fortalecer las capacidades de los proveedores de servicios de salud en el sistema de registro, información y llenado de fias de la estrategia sanitaria prevención y control del cáncer	Registro inadecuado del sistema de registro, información y llenado de fias en la estrategia sanitaria de prevención y control del cáncer	6	6	6	6	6	24	Actualización del Manual HIS y SIS de la estrategia prevención y control del cáncer	Manejo del sistema de registro e información en la estrategia sanitaria de prevención y control del cáncer y llenado de fias
63	Fortalecer las capacidades de los proveedores de servicios de salud en consejerías en los tipos de cáncer mas frecuentes	Insuficiente personal capacitado en consejerías en los tipos de cáncer mas frecuentes	6	6	6	6	6	24	Difícultades en el abordaje de consejerías en los diferentes tipos de cáncer.	Consejerías en los tipos de cáncer mas frecuentes por el día del no fumador
64	Fortalecer las capacidades de los proveedores de servicios de salud en papanicolaou actualizaciones en Iyaa	Insuficiente personal capacitado en papanicolaou actualizaciones en Iyaa	6	6	6	6	6	24	Difícultades en los procesos de toma de muestra de papanicolaou	Capacitación de papanicolaou actualizaciones en Iyaa



65	Realizar el diagnóstico precoz y el tratamiento oportuno, eficaz, eficiente y efectivo de los pacientes con enfermedades correspondientes a la especialidad.	Insuficiente personal capacitado en papanicolaou actualizaciones en ivaa	6	6	6	6	6	24	Dificultades en los procesos de toma de muestra de papanicolaou	Pasantía de personal de los establecimientos en el centro detector del cáncer
66	Fortalecer las capacidades de los proveedores de servicios de salud sexual y reproductiva y de servicios de prevención y control de las ITS/VIH-sida en incorporar el mensaje de los beneficios de doble protección que brindan los condones masculinos y femeninos.	Actualización de conocimientos del personal capacitado en Metodología anticonceptiva	6	6	6	6	6	24	insuficiente personal capacitado en "metodología anticonceptiva"	Taller: "actualización en metodología anticonceptiva"
67	Fortalecer las capacidades de los proveedores de servicios de salud sexual y reproductiva de acuerdo a la normatividad vigente en orientación/consejería.	Actualización de conocimientos del personal capacitado en consejería en salud sexual y reproductiva	6	6	6	6	6	24	insuficiente personal capacitado en: "orientación/consejería en salud sexual y reproductiva – planificación familiar"	Taller de capacitación: "orientación/consejería en salud sexual y reproductiva – planificación familiar"
68	Fortalecer las capacidades de los proveedores de servicios de salud en el sistema de registro e información del PPCPSM y llenado de flus.	Manejo inadecuado del sistema de registro e información del PPCPSM y llenado de flus.	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento de los cambios en manual Hs.	Manejo del sistema de registro e información del PPCPSM y llenado de flus.
69	Fortalecer el buen trato y las relaciones interpersonales	Débil manejo de habilidades sociales	6	6	6	6	6	24	Incremento de adolescentes con problemas en habilidades sociales.	Taller habilidades sociales y Asertividad
70	Fortalecer competencias para atención de las familias	Débil atención integral en paquete de atención por etapas de vida	5	5	5	5	5	20	Desconocimiento de los paquetes de atención	MAIS basado en familia y comunidad
71	Educar acerca de la prevención de la depresión en personal de salud y pacientes que acuden al establecimiento.	Incremento de casos positivos en problemas y trastornos afectivos (Depresión y ansiedad)	6	6	6	6	6	24	Incremento de problemas y trastornos de salud mental	Taller práctico y reflexivo sobre Depresión.
72	Entender y manejar el significado de salud mental brindando información sobre cómo prevenir la depresión.	Estigma y discriminación sobre problemas y trastornos de salud mental	6	6	6	6	6	24	Incremento de problemas y trastornos de salud mental	Problemas y trastornos de Salud Mental
73	FORTALECER LAS CAPACIDADES DE LOS PROVEEDORES DE SERVICIOS DE SALUD EN EL SISTEMA DE REGISTRO E INFORMACIÓN DE LA ESTRATEGIA SANITARIA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE DAÑOS NO TRANSMISIBLES	REGISTRO INADECUADO DEL SISTEMA DE REGISTRO E INFORMACIÓN EN LA ESTRATEGIA SANITARIA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE DAÑOS NO TRANSMISIBLES	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento de los cambios en manual Hs.	MANEJO DEL SISTEMA DE REGISTRO E INFORMACIÓN EN LA ESTRATEGIA SANITARIA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE DAÑOS NO TRANSMISIBLES Y LLENADO DE FUSAS



74	FORTALECER LAS CAPACIDADES DE LOS PROVEEDORES DE SERVICIOS DE SALUD EN VALORACION CLINICA Y TAMIZAJE LABORATORIAL	INSUFICIENTE PERSONAL CAPACITADO EN VALORACION CLINICA Y TAMIZAJE LABORATORIAL DE PACIENTES CON RIESGOS DE PADEECER ENFERMEDADES CRONICAS	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento de los cambios en las guías clínicas de Diabetes e Hipertensión.	SOCIALIZACION DE LAS GUIAS CLINICAS DE DIABETES E HIPERTENSION ESENCIAL
75	FORTALECER LAS CAPACIDADES DE LOS PROVEEDORES DE SERVICIOS DE SALUD EN EL SISTEMA DE REGISTRO E INFORMACION DE LA ESTRATEGIA SANITARIA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE DAÑOS NO TRANSMISIBLES	REGISTRO INADECUADO DEL SISTEMA DE REGISTRO E INFORMACION EN LA ESTRATEGIA SANITARIA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL DAÑO NO TRANSMISIBLES	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento de los cambios en manual His.	MANEJO DEL SISTEMA DE REGISTRO E INFORMACION EN LA ESTRATEGIA SANITARIA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE DAÑOS NO TRANSMISIBLES Y LLENADO DE FUAS
76	FORTALECER LAS CAPACIDADES DE LOS PROVEEDORES DE SERVICIOS DE SALUD EN VALORACION CLINICA Y TAMIZAJE LABORATORIAL	INSUFICIENTE PERSONAL CAPACITADO EN VALORACION CLINICA Y TAMIZAJE LABORATORIAL DE PACIENTES CON RIESGOS DE PADEECER ENFERMEDADES CRONICAS	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento de los cambios en las guías clínicas de Diabetes e Hipertensión.	SOCIALIZACION DE LAS GUIAS CLINICAS DE DIABETES E HIPERTENSION ESENCIAL
77	Conocer y aplicar las Guías de atención odontológica en niño, gestante y adulto mayor	Falta de protocolos de salud Bucal uniforme, prioritariamente del niño, madre gestante y adulto mayor, que sean eficientes y oportunos	6	6	6	6	6	24	Protocolos insuficientes de Manejo pacientes niños, gestante y adulto mayor	Protocolos y guías de atención odontológica en niño, gestante y adulto mayor
78	Manejo adecuado del adulto mayor en rehabilitación de prótesis completa	Inadecuado manejo en la atención del adulto mayor en rehabilitación protésica	6	6	6	6	6	24	Aplicación insuficiente de la Guías de Manejo clínico de atención de rehabilitación de prótesis completa en el adulto mayor	Manejo Clínico de atención en rehabilitación de Prótesis Completa en el Adulto Mayor
79	Fortalecer competencias en el Manejo de materiales de prevención para el control y tratamiento de la caries en niños	alta prevalencia de caries dental	6	6	6	6	6	24	Personal no recibe capacitación permanente en técnicas y uso de materiales de prevención para el control de caries en niños	"Técnicas y uso de materiales de prevención para el control y tratamiento de la caries en niños"
80	Conocer y aplicar las Guías de atención odontológica en Cirugía maxilofacial y Urgencias odontológicas	Falta de protocolos de salud Bucal uniforme, cirugía bucal y urgencias odontológicas	6	6	6	6	6	24	Protocolos y guías de atención insuficientes de Manejo de cirurgías maxilofaciales y urgencias odontológicas	"Protocolos y guías de atención odontológica en Cirugía Maxilofacial y urgencias odontológicas"
81	Fortalecer competencias de manejos en la atención de la salud ocular en pacientes niños, adolescentes y adultos mayores.	Criterios no uniformes en el manejo de pacientes niños, Adolescentes y adultos mayores	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento en los nuevos Protocolos y guías de atención en salud ocular en el niño, el adolescente y adulto mayor.	Protocolos y guías de atención en salud ocular en el niño, el adolescente y adulto mayor.



82	Fortalecer el registro y llenado de las FUIAS - Registro y llenado inadecuado de la FUIAS - SIS	Debilidad en el manejo de la programación de sus metas en salud ocular en niños, adolescentes y adultos mayores.	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento en el registro de atención HIS Y Llenado correcto de FUIAS - SIS de atención en salud ocular en el niño, el adolescente y adulto mayor.	Curso de Actualización y socialización de los códigos prestacionales SIS.
83	Fortalecer competencias en Definiciones operacionales, criterio de programación de metas en salud ocular.	Debilidad en el manejo de la programación de sus metas en salud ocular en niños, adolescentes y adultos mayores.	6	6	6	6	6	24	Personal capacitado fue rotado a otros ceses y/o ingresaron a estudios de residencia en la actualidad se cuenta con personal nuevo por reemplazo.	Curso "Actualización y socialización de Definiciones operacionales y criterio de programación de metas en salud ocular para el trabajo 2017".
84	Socializar las Normas Técnicas de Tuberculosis	Inadecuado registro y notificaciones en casos de tuberculosis por el personal de salud.	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento en el llenado de registro y notificaciones en casos de tuberculosis por el personal de salud.	Taller de Actualización en Sistemas de Registro de Tuberculosis.
85	Socializar el Plan de Control de Infecciones en Tuberculosis 2016-2020.	El personal de salud no conoce las medidas de control de infecciones y hacen mal uso de los respiradores N95.	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento del personal de salud sobre las medidas de control de infecciones y hace mal uso de los respiradores N 95	Taller de Control de Infecciones en Tuberculosis. Demostración del uso correcto del respirador N.95
86	Fortalecer competencias en el Tamizaje de pruebas Rápidas de VIH, Sífilis, HB	Escaso recursos humanos personal capacitado en Tamizaje de pruebas Rápidas de VIH, Sífilis Y HB	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento del personal de salud en el Tamizaje de pruebas Rápidas de VIH, Sífilis, HB	Taller de Tamizaje de Pruebas Rápidas de VIH- Sífilis y HB.
87	Adecuado conocimiento y manejo en base a la normativa del SIS Y HIS 2016.	Insuficiente manejo de los códigos HIS y SIS	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento del personal de salud manejo en base a la normativa del SIS y HIS 2016.	Actualización y socialización de agendas HIS y llenado Correcto de FUIAS.
88	Incrementar conocimientos sobre normas legales vigentes al Equipo de TARGA y EESS	Inadecuado conocimiento de la Normatividad vigente	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento del personal de salud sobre normas legales vigentes al Equipo de TARGA y EESS	Socialización de Normas Técnicas de la Estrategia de ITS-VIH/SIDA Y HB al Equipo TARGA del Hospital y EESS.
89	Concientizar a los promotores de Salud sobre la Importancia del Abordaje de Sus Pares y la Captación Oportuna de población vulnerable.	Baja cobertura en Indicadores de Captación y Abordaje a población Vulnerable	6	6	6	6	6	24	Debilidad en los promotores de Salud sobre la Importancia del Abordaje de Sus Pares y la Captación Oportuna de población vulnerable.	Capacitación a Promotores de Salud en Captación, Abordaje de sus Pares, Uso del Condón.
90	Sensibilización al personal de emergencia y hospitalización en temas de discriminación y atención al paciente con VIH.	Mal trato al paciente que acude por emergencia o es hospitalizado.	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento del personal de emergencia y hospitalización en temas de discriminación y atención al paciente con VIH.	Concientizar al RRRHH que rota por Emergencia y hospitalización en temas de discriminación y atención al paciente con VIH.
91	Fortalecer el Seguimiento de registro de actas, reuniones con otras Instituciones.	Falta de coordinación con otras instituciones para el tamizaje de VIH, Sífilis.	6	6	6	6	6	24	Debilidad en el Seguimiento de registro de actas, reuniones con otras Instituciones.	Capacitación en Promoción de la Salud



92	Socializar las Normas Técnicas de Enfermedades Metaxénicas	Personal de salud no conoce el manejo de casos de enfermedades metaxénicas.	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento del personal de salud el manejo de casos de enfermedades metaxénicas	Taller de Vigilancia de vectores de Enfermedades
93	Dar a conocer al personal de salud y a digitación las codificaciones HIS.	Personal de salud en HIS no codifica adecuadamente casos de enfermedades metaxénicas	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento del personal de salud y digitación el registro y codificación HIS de casos de enfermedades metaxénicas.	Taller de Registro e Información HIS de Enfermedades Metaxénicas y Zoonosis
94	Fortalecer Competencias en los Instrumentos para elaboración del ASIS	Personal de salud no conoce los Instrumentos para elaboración del ASIS	6	6	6	6	6	24	Debilidad en los Instrumentos para elaboración del ASIS	Curso Instrumentos para elaboración del ASIS
95	Fortalecer Competencias en el Manejo del sistema de Información NOVAFIS, Codificación HIS e Instrumentos de gestión en Supervisión, Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica a	Personal de salud no conoce el Manejo del sistema de Información NOVAFIS, Codificación HIS e Instrumentos de gestión en Supervisión, Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica a	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento en el Manejo del sistema de Información NOVAFIS, Codificación HIS e Instrumentos de gestión en Supervisión, Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica a	Curso de Actualización en el Manejo del sistema de Información NOVAFIS, Codificación HIS e Instrumentos de gestión en Supervisión, Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica a
96	Fortalecer Competencias en las acciones promocionales en Estrategias De: PAN, Malaria, TB/VIH, Cáncer, No Transmisibles, Metaxénicas Y Zoonóticas, Salud Mental	Debil Manejo en las acciones promocionales en Estrategias De: PAN, Malaria, TB/VIH, Cáncer, No Transmisibles, Metaxénicas Y Zoonóticas, Salud Mental	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento en las acciones promocionales en Estrategias De: PAN, Malaria, TB/VIH, Cáncer, No Transmisibles, Metaxénicas Y Zoonóticas, Salud Mental	Fortalecimiento De Capacidades En Las acciones promocionales en Estrategias De: PAN, Malaria, TB/VIH, Cáncer, No Transmisibles, Metaxénicas Y Zoonóticas, Salud Mental
87	Fortalecer Competencias en las actividades de Promoción de la Salud en Familias, Comunidades, Instituciones educativas y Centros laborales".	Debil Manejo en las actividades de Promoción de la Salud en Familias, Comunidades, Instituciones educativas y Centros laborales".	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento en las actividades de Promoción de la Salud en Familias, Comunidades, Instituciones educativas y Centros laborales".	Curso "Promoción de la Salud en Familias, Comunidades, Instituciones educativas y Centros laborales".
98	Fortalecer Competencias en Gestión Territorial y sus indicadores.	Personal de salud no conoce las actividades que se desarrollan en Gestión Territorial y sus indicadores.	6	6	6	6	6	24	Desconocimiento en Gestión Territorial y sus indicadores.	Gestión Territorial y sus indicadores.
99	Fortalecer competencias en el sistema de códigos y actividades de la etapa de vida adolescente	Insuficiente manejo de his y sis	5	5	5	5	5	20	Desconocimiento de códigos y actividades de la etapa de vida adolescente	Curso : llenado correcto de fias y hiscd, de fila etapa de vida adolescente
100	Fortalecer competencias en el llenado correcto de H.C. de adolescentes (cambio en el equipo básico en PAI del adolescente	Insuficiente manejo de las historias clínicas de adolescentes	6	5	5	5	4	20	Dificultades en el llenado correcto de H.C. de adolescentes (cambio en el equipo básico en PAI del adolescente	Curso : atención integral del adolescente
101	Fortalecer competencias en Planes anuales, plan de mejora, elaboración de asis.	Debil gestión con otras instituciones delerico de las relaciones interpersonales inadecuado llenado de actas de las coordinaciones con otras instituciones	5	5	5	5	5	20	Planes anuales incompletos, eess no cuenta con plan de mejora, eess no cuentan con asis	Curso: desarrollo de planes y proyectos y aportar para la solución de problemas de salud de la jurisdicción





102	Fortalecer competencias en identificación de factores de riesgo durante la atención	No se identifica los factores de riesgo en el total de adolescentes no se realiza referencias a los adolescentes con factores de riesgo	5	5	5	5	20	Personal no realiza identificación de factores de riesgo durante la atención	Curso: identificación de factores de riesgo en adolescentes
103	Fortalecer competencias en el conocimiento de la normatividad vigente en eva.	Falta de cumplimiento de la normatividad vigente en la eva	5	5	5	5	20	Deficiente conocimiento de la normatividad vigente	Curso: socialización de la norma técnicas de la etapa de vida adolescente



COD	DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA CÓDIGO QUE ACOMPAÑA LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS REGISTRADAS	TIPO DE ACTIVIDAD EDUCATIVA	MODALIDAD EDUCATIVA	LUGAR DE LA CAPACITACIÓN	DURACIÓN EN HORAS (REF.)	GRUPO/GRAMA (Trimestre)	NRO. DE PARTICIPANTES	COSTO POR PERSONA (REFERENCIAL)	PRESUPUESTO (REF. TOTAL)	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	Columna
C_001	RCP - Reanimación Cardiopulmonar Básico BLS	Curso - taller	Presencial	Perú	8	II Trimestre	15	S/ 300	S/ 300	Cooperantes	4500
C_002	Actualización en Manejo de Pacientes Críticos	Curso - taller	Presencial	Perú	34	III Trimestre	40	S/ 10	S/ 300	RDR	
C_003	Actualización en Emergencias y Desastres	Curso - taller	Presencial	Perú	34	IV Trimestre	40	S/ 300	S/ 300	Cooperantes	
C_004	Realizar Pasantías en UCI	Pasantía	Presencial	Perú	34	III Trimestre	2	S/ 10	S/ 500	Cooperantes	3000
C_005	Jornada Pediátrica	Pasantía	Presencial	Perú	17	II Trimestre	10	S/ 300	S/ 300	RDR	
C_006	Actualización en el manejo y tratamiento de pacientes en estado crítico pediátrico y neonatal. Manejo de Paciente con Desnutrición Crónica	Curso	Presencial	Perú	17	III Trimestre	50	S/ 300	S/ 300	RDR	
C_007	Pasantía en UCI Neonatal y Pediátrica por 1 mes	Pasantía	Presencial	Perú	17	IV Trimestre	2	S/ 30	S/ 500	RDR	
C_008	Emergencias Obstétricas y Ginecológicas	Curso - taller	Presencial	Perú	17	II Trimestre	15	S/ 20	S/ 450	RDR	
C_009	Alto Riesgo Obstétrico	Curso - taller	Presencial	Perú	17	III Trimestre	15	S/ 300	S/ 300	RDR	
C_010	Actualización en temas Selectos de Medicina Interna	Curso	Presencial	Perú	17	II Trimestre	20	10	S/ 320	RDR	
C_011	Curso taller desarrollo del proceso presupuestario en la Red Hualar Ciancay	Curso - taller	Presencial	Perú	20	II Trimestre	50	10	S/ 500	RDR	
C_012	Curso taller actualización documentos de gestión institucional.	Curso - taller	Presencial	Perú	6	II Trimestre	50	5	S/ 500	RDR	
C_013	Capacitación conjunta con la O.S.I. en atención integral por etapa de Vida y el buen registro de las FUSAs a los trabajadores del 1er. nivel de atención	Curso - taller	Presencial	Perú	24	II Trimestre	150	5	S/ 300	RDR	
C_014	GPC de las 5 primeras morbilidades por Dpto.	Curso - taller	Presencial	Perú	20	II Trimestre	100		S/ 300	Autofinanciado	
C_015	Capacitación sobre Correo Llamado de H. CI.	Curso - taller	Presencial	Perú	6	II Trimestre	70		S/ 0	Autofinanciado	
C_016	Capacitación para la implementación de la Norma Técnica N° 029-V-03	Curso - taller	Presencial	Perú	2	I Trimestre	50		S/ 0	RDR	
C_017	Curso Taller para la Elaboración de Proyectos de Mejora Continua	Curso - taller	Presencial	Perú	23	I Trimestre	30		S/ 640	RDR	
C_018	Curso taller Proceso de Categorización	Curso - taller	Presencial	Perú	6	II Trimestre	20		S/ 640	Autofinanciado	
C_019	Curso Taller Tratamiento Digno y Ley N° 29415	Curso	Presencial	Perú	4	III Trimestre	30		S/ 0	Cooperantes	
C_020	Cursos de Redacción y Ortografía	Curso	Presencial	Perú	24	II Trimestre	20		S/ 0	RDR	
C_021	Motor de Bases de Datos	Curso	Presencial	Perú	30	III Trimestre	2		S/ 350	Cooperantes	
C_022	Manejo de Base de Datos (avanzado)	Curso	Presencial	Perú		III Trimestre	20		S/ 0	RDR	



C_023	Redes y Seguridad Informática	Curso - taller	Presencial	Perú	24	II Trimestre	2		S/. 300	Autofinanciado
C_024	Microsoft Excel: Intermedio Tabla Dinámica, Funciones, Macros. Microsoft Power Point: Presentaciones de Diapositivas	Curso - taller	Presencial	Perú	24	II Trimestre	20	10	S/. 0	RDR
C_025	Importancia de la Aplicación del Código de Ética de la Función Pública	Curso	Presencial	Perú	8	III Trimestre	30	15	S/. 300	RDR
C_026	Gestión de los Bienes Inmuebles de Propiedad Estatal.	Curso	Presencial	Perú	80	II Trimestre	20	30	S/. 300	RDR
C_027	Gestión Eficiente de las Compras del Estado. Según La Ley N° 30225	Curso	Presencial	Perú	80	II Trimestre	30	20	S/. 900	RDR
C_028	Control Previo y Concurrente en Entidades Públicas	Curso	Presencial	Perú	12	II Trimestre	11	30	S/. 220	RDR
C_029	Normativas SUNAT	Curso	Presencial	Perú	6	III Trimestre	11	30	S/. 330	RDR
C_030	Gestión de Tesorería Pública	Curso	Presencial	Perú	24	II Trimestre	11	10	S/. 330	RDR
C_031	Taller medidas de prevención, salud laboral, buen trato, seguridad, primeros auxilios, manejo y uso de Extintores	Curso - taller	Presencial	Perú	17	II Trimestre	30	15	S/. 300	RDR
C_032	Curso mecánica básica, sistema eléctrico y reglas de tránsito RCP, Aite Acondicionado	Curso	Presencial	Perú	17	II Trimestre	30	10	S/. 450	RDR
C_033	Manejo de residuos sólidos hospitalarios, limpieza y desinfección	Curso - taller	Presencial	Perú	17	III Trimestre	30		S/. 300	Cooperativas
C_034	Trabajo en Equipo - Clima Organizacional	Seleccionar I	Presencial	Perú	24	II Trimestre	20	15	S/. 0	RDR
C_035	Curso "UCI ADULTO, PEDIÁTRICO Y NEONATAL"	Seleccionar I	Presencial	Perú	17	Seleccionar I	20	15	S/. 300	RDR
C_036	Manejo de Protocolos de Evaluac. y tratamientos en Niños	Seleccionar I	Presencial	Perú	17	Seleccionar I	20	10	S/. 300	Autofinanciado
C_037	Información en SISFOH MIDIS	Curso - taller	Presencial	Perú	6	III Trimestre	15	10	S/. 150	RDR
C_038	Taller de sesiones demostrativas de preparación de alimentos para	Curso - taller	Presencial	Perú	17	III Trimestre	20	15	S/. 200	RDR
C_039	Principios Generales de Limpieza y desinfección	Curso	Presencial	Perú		II Trimestre		5	S/. 300	RDR
C_040	Taller Buenas Prácticas de Almacenamiento	Taller	Presencial	Perú	17	II Trimestre	40	10	S/. 246	Seleccionar I
C_041	Taller Buenas Prácticas de Dispensación								S/. 400	Seleccionar I

Profesional

S/. 11,526.00

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

COD	DENOMINACION DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	TIPO DE ACTIVIDAD EDUCATIVA	MODALIDAD EDUCATIVA	LUGAR DE LA CAPACITACIÓN	DURACION EN HORAS (REF.)	NIVEL DE CAPACITACION	CRONOGRAMA (Trimestre)	NRO. DE PARTICIPANTES	COSTO POR PERSONA (REFERENCIAL)	PRESUPUESTO (REF. TOTAL)	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	Columna1
C_042	Taller de Base Juridica Ley Organica de la Administracion Financiera del Sector Publico y sus Reglamentos, Ley de Contrataciones Publicas y su Reglamento y Ley Contra la Corrupcion		Presencial	Peru	17		II TRIMESTRE	6	20		PPR	
C_043	Taller de Aspectos Generales de la Auditoria de Gestion - Supervision Integral a areas de salud		Presencial	Peru	17		II TRIMESTRE	6	20		PPR	
C_044	Taller de Salud Publica : administracion de personal, administracion Financiera y Formulacion de Planes de mejora.		Presencial	Peru	17		II TRIMESTRE	17	20		PPR	
C_045	OMS' creacion de equipos para lograr una atencion primaria de salud eficiente/ Buena Relacion Interpersonal, Correda Clarificacion de los roles profesionales, Objetivos Comunes Buena comunicacion, conflictos, discusiones)		Presencial	Peru	6		II TRIMESTRE	6	20		PPR	
C_046	Taller de determinacion de hemoglobina mediante hemodiluminato portatil	taller	Presencial	Peru	6		II TRIMESTRE	40	10		PPR	
C_047	Manejo de Cadena de Frio e Inmunizaciones, Calendario de Vacunacion	curso	Presencial	Peru	6		II TRIMESTRE	40	10		PPR	
C_048	Fortalecimiento en atencion integral del niño/a, Suplementacion con Multivitaminicos y SF.	curso	Presencial	Peru	8		II TRIMESTRE	40	10		PPR	
C_049	Consejeria Nutricional y Alimentacion Complementaria, Medidas antioxoniticas	taller	Presencial	Peru	8		II TRIMESTRE	40	10		PPR	
C_050	Estandarizacion del llenado de HCL, FUA, SIEN y HIS.	taller	Presencial	Peru	17		II TRIMESTRE	50	10		PPR	
C_051	TALLER DE ESTANDARIZACION ANTROPOMETRICA.	Curso - taller	Presencial	Peru	10		I TRIMESTRE	40	20		PPR	
C_052	TALLER REGISTRO DEL SISTEMA DE INFORMACION DEL ESTADO NUTRICIONAL (SIEN)	Curso - taller	Presencial	Peru	10		II TRIMESTRE	50	20		PPR	
C_053	TALLER SESIONES DEMOSTRATIVAS DE PREPARACION DE ALIMENTOS PARA LA POBLACION MATERNO INFANTIL Y CONSEJERIA NUTRICIONAL	Curso - taller	Presencial	Peru	20		II TRIMESTRE	40	20		PPR	
C_054	TALLER DE DETERMINACION DE HEMOGLOBINA MEDIANTE HEMOGLOBINOMETROS PORTATIL	Curso - taller	Presencial	Peru	10		III TRIMESTRE	40	20		PPR	
C_055	Taller "Fortalecimiento de capacidades en el manejo de las claves de empuerencias obstetricas"	Curso - Taller	Presencial	Peru	- 2 DIAS DE 8 A 5 PM		II TRIMESTRE	50	24		PPR	
C_056	Taller "Fortalecimiento de la atencion integral de la salud materna"	Curso - Taller	Presencial	Peru	- 2 DIAS DE 8 A 5 PM	MAYO, JUNIO -II TR	II TRIMESTRE	50	24		PPR	
C_057	Taller "Actualización en metodología anticoncepciva"	Curso	Presencial	Peru	8		II TRIMESTRE	S/. 40,00	S/. 20,00		PPR	
C_058	Taller "Orientación/consejería en salud sexual y reproductiva - Planificación familiar"	Curso	Presencial	Peru	8		III TRIMESTRE	S/. 40,00	S/. 20,00		PPR	
C_059	Manejo del sistema de registro e informacion en la estrategia sanitaria de prevencion y control del cancer y llenado de fijas	Curso	Presencial	Peru	6		II TRIMESTRE	S/. 40,00	S/. 20,00		PPR	
C_060	Consejerias en los tipos de cancer mas frecuentes por el dia del no fumador	Curso	Presencial	Peru	6		II TRIMESTRE	S/. 40,00	S/. 20,00		PPR	
C_061	Capacitacion de papapricoleo actualizaciones en vna	Curso - Taller	Presencial	Peru	8		III TRIMESTRE	S/. 40,00	S/. 20,00		PPR	
C_062	Presenta de personal de ps establecimientos en el centro detector del cancer	Presenta	Presencial	Peru	36		III TRIMESTRE	S/. 30,00	S/. 20,00		PPR	
C_063	Manejo del sistema de registro e informacion del PPRCSM y llenado de fijas.	Taller	Presencial	Peru	6		II TRIMESTRE	50	20		PPR	
C_064	Taller habilidades sociales y Asertividad	Taller	Presencial	Peru	6		II TRIMESTRE	50	20		PPR	



C_065	MAIS basado en familia y comunidad	Taller	Presencial	Perú	6	28 ABRIL - II TRIMESTRE	50	20	PPR
C_066	Taller práctico y reflexivo sobre Depresión.	Taller	Presencial	Perú	8	29 SEPTIEMBRE - III TRIMESTRE	50	20	PPR
C_067	Problemas y trastornos de Salud Mental SOCIALIZACION DE LAS GUIAS CLINICAS DE DIABETES E HIPERTENSION ESENCIAL	Taller	Presencial	Perú	8	11 OCTUBRE - IV TRIMESTRE	25	20	PPR
C_068	MANEJO DEL SISTEMA DE REGISTRO E INFORMACION EN LA ESTRATEGIA SANITARIA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE DAÑOS NO TRANSMISIBLES Y LLEMDO DE FUAS	CURSO	Presencial	Perú	8 H	15 JULIO - III TRIMESTRE	25	20	PPR
C_069	Protocolos y guías de atención odontológica en niño, gestante y adulto mayor	CURSO	Presencial	Perú	6 H	15 ABRIL - II TRIMESTRE	25	20	PPR
C_070	Manejo Clínico de atención en rehabilitación de Prótesis Completa en el Adulto Mayor	curso -taller	Presencial	Perú	8	II TRIMESTRE	35	20	PPR
C_071	"Técnicas y uso de materiales de prevención para el control y tratamiento de la caries en niños"	curso -taller	Presencial	Perú	6	5 DE MAYO II TRIMESTRE	35	25	PPR
C_072	"Técnicas y uso de materiales de prevención para el control y tratamiento de la caries en niños"	curso -taller	Presencial	Perú	6	7 JULIO - III TRIMESTRE	35	25	PPR
C_073	"Protocolos y guías de atención odontológica en Cirugía Maxilofacial y urgencias odontológicas"	curso -taller	Presencial	Perú	8	7 DE JULIO - III TRIMESTRE	35	20	PPR
C_074	Protocolos y guías de atención en salud ocular en el niño, el adolescente y adulto mayor.	Curso	Presencial	Perú	6	04 y 05 DE ABRIL - II TRIMESTRE	55	10	PPR
C_075	Curso de Actualización y socialización de los códigos prestacionales SIS.	Curso	Presencial	Perú	6	04 y 05 DE ABRIL - II TRIMESTRE	55	10	PPR
C_076	Curso "Actualización y socialización de Definiciones operacionales y criterios de programación de metas en salud ocular para el trabajo 2017".	Curso	Presencial	Perú	6	04 y 05 DE ABRIL - II TRIMESTRE	20	10	PPR
C_077	Taller de Actualización en Sistemas de Registro de Tuberculosis.	TALLER	Presencial	Perú	6	II TRIMESTRE	60	10	RO
C_078	Taller de Control de Infecciones en Tuberculosis. Demostración del uso correcto del respirador N.95	TALLER	Presencial	Perú	4	IV TRIMESTRE	40	10	RO
C_079	Taller de Tamiage de Pruebas Rápidas de VIH-Sifilis y HB.	Taller	Presencial	Perú	6	I TRIMESTRE	60	50	PPR
C_080	Actualización y socialización de adherencias HIS y llenado Correcto de FUAS.	Taller	Presencial	Perú	6	I TRIMESTRE	50	30	PPR
C_081	Socialización de Normas Técnicas de la Estrategia de ITS-VIH/SIDA Y HB al Equipo TARGA del Hospital y EESS.	Curso	Presencial	Perú	6	II TRIMESTRE	50	50	PPR
C_082	Capacitación a Promotores de Salud en Captación, Abordaje de sus Padres, Uso del Condón.	Curso	Presencial	Perú	6	II TRIMESTRE	15	20	PPR
C_083	Concientizar al BRRHH que rota por Emergencia y hospitalización en temas de discriminación y atención al paciente con VIH.	Curso	Presencial	Perú	6	I TRIMESTRE	20	35	PPR
C_084	Capacitación en Promoción de la Salud	Curso	Presencial	Perú	4	II TRIMESTRE	50	40	PPR
C_085	Taller de Vigilancia de vectores de Enfermedades	TALLER	Presencial	Perú	6	II TRIMESTRE	35	10	RO
C_086	Taller de Registro e Información HIS de Enfermedades Metaxénicas y Zoonosis	TALLER	Presencial	Perú	6	II TRIMESTRE	40	10	RO
C_087	Curso Instrumentos para elaboración del ASIS	Curso - taller	Presencial	Perú	6	II Trimestre	35	20	RDR
C_088	Curso de Actualización en el Manejo del sistema de Información NOVAFIS, Codificación HIS e Instrumentos de gestión en Supervisión, Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica a	Curso - taller	Presencial	Perú	6	I Trimestre	35	20	Autofinanciado



C_089	Fortalecimiento De Capacidades En Las acciones promocionales en Estrategias De: PAN, Malaria, TB/MH, Cáncer, No Transmisibles, Metaxenicas Y Zoonoticas, Salud Mental	Curso - taller	Presencial	Perú	23	II Trimestre	30			RDR	
C_090	Curso "Promoción de la Salud en Familias Comunitarias, Instituciones educativas y Centros laborales".	Curso - taller	Presencial	Perú	6	II Trimestre	35	20		RDR	
C_091	Gestión Territorial y sus indicadores.	Curso - taller	Presencial	Perú	6	III Trimestre	35	20		Autofinanciado	
C_092	Registro de llenado correcto de FUAS y HIS, de la Etapa de Vida Adolescente	Curso	Presencial	Perú	6	I TRIMESTRE	40	12.5		PPR	
C_093	Atención Integral del Adolescente, Llenado correcto de Historias Clínicas	Taller	Presencial	Perú	8	II TRIMESTRE	80	43.75		PPR	
C_094	Registro Adecuado de Actividades Extramurales de la Etapa de Vida Adolescente	Curso	Presencial	Perú	8	II TRIMESTRE	30	83.3		PPR	
C_095	Desarrollo de planes y proyectos para la solución de problemas de salud de la jurisdicción	Taller	Presencial	Perú	4	II TRIMESTRE	35	14.2		PPR	
C_096	Identificación de factores de Riesgo en Adolescentes	Curso	Presencial	Perú	4	II TRIMESTRE	70	21.4		PPR	

