

Resolución Directoral Sectorial Subregional N° 0137-2018-GR-CAJ/DRSC-DSRSC-RR.HH/DG.

Cutervo, 20 de marzo del 2018

VISTO:

El Oficio Oficio N° 054-2018-GR-CAJ-DRSC-DSRSC-RR.HH/AC de fecha 20 de marzo de 2018, de la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueban las normas de Gestión de la Capacitación del Sector Público, con la finalidad de cerrar brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública;

Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que, el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, de acuerdo a lo establecido por el literal a) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es función de la mencionada autoridad planificar y formular las políticas nacionales del sistema, en materia de desarrollo y capacitación;

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, así como gestionar y evaluar la política de capacitación conforme a lo dispuesto por el artículo 4 de dicho Decreto Legislativo;

Que, conforme a lo prescrito en los artículos 3 y 4 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado -PDP-, correspondiendo a dicho organismo definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, el artículo 12 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil precisa que las Oficinas de Recursos Humanos son responsables de conducir la capacitación en su Entidad; en virtud de ello, la planificación, ejecución y evaluación;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, de fecha 08 de agosto de 2016, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", estableciendo como objetivo desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación perteneciente al sub sistema de gestión del desarrollo y capacitación del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, conforme dispone el numeral 6.4 de la mencionada Directiva, el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Dentro de la primera etapa existen cuatro fases, siendo la última de ellas la de "Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas";



Que, el numeral 6.4.1.4 de la misma Directiva refiere que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Además, establece que su elaboración parte del diagnóstico de necesidades de capacitación y que su vigencia es anual;

Que, dentro de dicho contexto normativo, la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, a través del Oficio N° 054-2018-GR-CAJ-DRSC-DRSC-RR.HH/AC de fecha 20 de marzo de 2018, remite el Plan de Desarrollo de las Personas para el 2018 - PDP 2018 de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, aprobado por el Comité de Planificación de la Capacitación, conformado por Resolución Directoral Sectorial Subregional N° 090-2018-GR-CAJ/DRSC-DRSC-RR.HH/DG de fecha 28 de febrero de 2018;

Que, de conformidad con lo previsto en el numeral 5.2.7 artículo 5 y el numeral 6.4.1.4 artículo 6 de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, el referido Plan debe ser aprobado por Resolución del Titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas -PDP- de la Dirección Subregional de Salud Cutervo al ejercicio 2018;

Estando a lo dispuesto por el Director Subregional de Salud y con el visado de la Oficina Ejecutiva de Administración, de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, de la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos; y, la Oficina de Asesoría Jurídica;

En uso de las facultades conferidas mediante Ley N° 27783 – Ley de Bases de la Descentralización; Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias; y la Ordenanza Regional N° 001-2015-GR-CAJ-CR, que Aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), de la Dirección subregional de Salud Cutervo, que consta de seis (06) títulos, diez (10) capítulos, cuarenta y seis (46) artículos, dos (02) disposiciones complementarias y el organigrama Estructural y la Resolución Ministerial N° 701-2004-MINSA, que delega funciones sobre la acción de personal;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas -PDP- de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, correspondiente al ejercicio 2018, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- REMITIR copia de la presente Resolución y su Anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR-, y a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe, de conformidad a lo que dispone el numeral 8.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Artículo Tercero.- DISPONER la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y en el portal institucional de la Dirección Subregional de Salud Cutervo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.,

C.C. Archivo
Interesados
Ases. Jurid.
RRHH
DG



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
Dirección Sub Regional de Salud Cutervo
Dr. Jesús Ronald Pérez Fernández
DIRECTOR GENERAL

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

I. VALIDACIÓN POR EL COMITÉ.

Los miembros Integrantes del Comité para la “Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018”, designados con Resolución Directoral Sectorial Subregional N° 090 - 2018 – GR-CAJ/DRSC-DSRC-RR.HH/DG. Reunidos en el Auditorium de la Sub Regional de Salud Cutervo el 20 de Marzo del presente año; **Validamos** el presente Plan de Desarrollo de las Personas Año 2018, tomando como referencia el informe alcanzado por la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico (Vía Correo electrónico) precisando que, los costos del **presupuesto** en el PDP 2018; se deberán ajustar al Marco Presupuestal asignado para Cada Ejecutiva, Oficina o Área de la Sub Regional de Salud Cutervo, priorizando costos contemplados en cada una de las capacitaciones; teniendo en cuenta la ejecución al 100% de las actividades contempladas en el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2018. En señal de Conformidad, firman los presentes, dando los vistos correspondientes al PDP 2018.

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO



CPC. ING. MELISSA K. AREVALO VASQUEZ
DIRECTORA EJECUTIVA DE GESTIÓN
DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
Dirección Sub Regional de Salud Cutervo



Mg. Eli Mego Mondragón
ENFERMERO - CEP N° 52778
DIRECTOR EJECUTIVO SALUD DE LAS PERSONAS

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO
OFICINA EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO



CPC. ROSA N. CORDOVA ROMÁN
DIRECTOR EJECUTIVO

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO



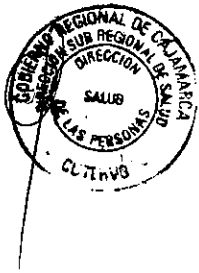
Percy Enrique Muñoz Flores
DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AÑO 2018 (PDP)



CUTERVO - CAJAMARCA



Dirección: Jr. Benjamín Dublé N° 458 - Cutervo. / Teléfono: 076 – 263061

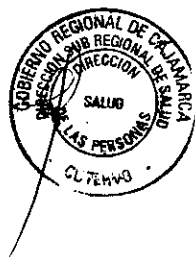
Web: www.disacutervo.gob.pe

Correo: direcciondesaludcutervo@gmail.com

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”



DIRECCION SUBREGIONAL DE SALUD CUTERVO



DIRECCION EJECUTIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS



GESTIÓN DEL DESARROLLO Y CAPACITACIÓN


PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUAL 2018





*M.C. Jesús Ronal Pérez Fernández.
Director General de la DISA Cutervo.*

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AÑO 2018


INTRODUCCION



La Dirección Sub Regional de Salud Cutervo, en el marco del proceso de descentralización y de la reforma sectorial, orientada a mejorar calidad la eficiencia y de los servicios de salud, a través del Comité de elaboración del plan de Desarrollo de las Personas, oficializado mediante Resolución Directoral Sectorial Subregional N° 090 - 2018 – GR-CAJ/DRSC-DSRC-RR.HH/DG, ha elaborado el Plan de Desarrollo Anual 2018, con la finalidad de fortalecer las competencias del potencial humano que elabora en el Ámbito de la Dirección Sub regional de la Salud Cutervo (Sede Administrativa y Establecimientos de Salud), de conformidad con 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 PDP Anual constituye una herramienta de gestión que considera al potencial humano como el eje central del sistema de Salud, garantizando que nuestros servidores se encuentren altamente calificados, competitivos y comprometidos, con el claro conocimiento que son el principal agente de cambio y constituye la columna vertebral en el éxito y logro de objetivos y metas institucionales.



La Gestión del desarrollo y capacitación tiene como finalidad acortar las brechas, identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. La capacitación es una acción implementada por parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación.

1. ASPECTOS GENERAL.


A. MISIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD – CUTERVO.



La DISA Cutervo tiene la misión de propiciar en su población el ejercicio del derecho a la salud en condiciones de equidad y dignidad, con intervenciones sanitarias encaminadas a disminuir y/o controlar los riesgos y daños, optimización de recursos, servicios de salud organizados, de calidad, recursos humanos calificados, motivados, en consecución de los objetivos sanitarios, que permitan brindar una atención integral basada en familia y comunidad, contribuyendo a elevar el nivel de salud de la población de la provincia de Cutervo, con énfasis en la población más vulnerable.



B. VISION INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD – CUTERVO. CUTERVO.



La Dirección Subregional de Salud Cutervo es una institución líder en la Región Cajamarca, su población ejerce su derecho a la salud en condiciones de equidad y dignidad, tiene acceso a servicios integrales de salud, de calidad, organizados y articulados en redes integradas con enfoque intercultural; las personas, familias, comunidades y sociedad civil participan activamente en la construcción de estilos de vida que favorezcan su desarrollo individual y colectivo, contribuyendo al desarrollo humano sostenible, principalmente de la población más vulnerable.



C. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD – CUTERVO.

- Reducción de la Mortalidad Materna y Perinatal.
- Reducción de la Desnutrición Crónica y anemia en niños menores de 5 años.
- Mejoramiento del aseguramiento en salud de la población.
- Mejoramiento de la calidad de atención y la capacidad resolutoria de los Establecimientos de Salud.

- Fortalecimiento del rol rector de la DISA y el Sistema de Gestión Institucional.
- Consolidación del proceso de descentralización a todo nivel y la participación del gobierno regional y local en el desarrollo integral de salud.
- Fortalecimiento de la promoción de los estilos.



D.- OBJETIVO DE LA CAPACITACION.

Los objetivos de capacitación del PDP ANUAL 2018, están planteado, según se detalla a continuación:

Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico.

- Fortalecer las competencias técnicas del personal de cada una de las unidades de línea de la Oficina de Planeamiento Estratégico.
- Fortalecer los conocimientos de Planeamiento Estratégico y sistemas administrativos.
- Optimizar el manejo de herramientas informáticas y software.
- Desarrollar competencias en trabajo en equipo, gestión del tiempo, ética, habilidades blandas.



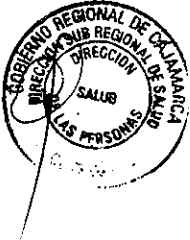
Oficina de Epidemiología.

- Entender el alcance de la Epidemiología y su relación con las actividades de prevención, control y vigilancia epidemiológica.
- Entender la importancia de la investigación de brotes así como las acciones y decisiones que resultan de los estudios de brotes.
- Conocer, planificar y llevar a cabo las etapas necesarias para la investigación de un brote.
- Hacer una actualización en conocimiento de las Normas técnicas y directivas de Vigilancia epidemiológica de Mortalidad materna y perinatal, vigilancia sindrómica y vigilancia de ESAVI.
- Identificar e implementar acciones que puedan llevar al control del brote.
- Resolver un estudio de caso utilizando herramientas epidemiológicas y estadísticas.



Oficina de Asesoría Jurídica.

- Especialización y actualización de temas legales, para poder así poder resolver y aportar soluciones tanto para los trabajadores como para la institución.
- Dar todo lo mejor de sí mismo, para que nuestra área de asesoría legal se torne un clima laboral adecuado y así poder alcanzar un alto desempeño profesional.
- Resolver, dar solución a todos los casos, expedientes y solicitudes de los trabajadores a la brevedad posible, y así obtener una mejora continua.
- Desarrollar las capacidades para un gran enfoque de Procesos y Gestión de Calidad.



Oficina Ejecutiva de Administración.

- Propiciar la superación individual y colectiva de los trabajadores de la institución y coadyuvar a su integración con los fines institucionales.
- Mejorar e incrementar la calidad y productividad de la prestación de los servicios que brinda la dirección de administración.
- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los colaboradores y proporcionarles información sobre la aplicación de nuevas tecnologías.
- Mejorar y modificar las aptitudes y actitudes de los colaboradores para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio e incrementar la motivación del colaborar de la Subregión de Salud Cutervo, específicamente de la Oficina Ejecutiva de Administración.



Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.

- Contribuir al logro de la misión, visión y objetivos institucionales comunes en favor de la institución y de nuestra Provincia.
- Establecer el espíritu de cooperación y colaboración entre los diferentes colaboradores, etc.
- Generar mecanismos que favorezcan el desarrollo laboral y la mejor percepción del trabajo como fuente de realización y de vida.

Oficina de Informática, Telecomunicaciones y Estadística.

- Formar, actualizar, especializar y acreditar los recursos humanos de la Institución, gestionando los activos del conocimiento que permitan aportar a la excelencia en el desempeño, desarrollando productos y servicios de valor agregado para la institución.
- Fomentar una cultura organizacional con la consolidación de un clima laboral adecuado que fortalezca el compromiso del personal para alcanzar un alto desempeño organizacional.



Centro de Prevención y Control de Emergencia y Desastres.

- Fortalecer el desarrollo de capacidades y habilidades prácticas de los coordinadores CPCED locales y Brigadistas de Intervención Inicial para la respuesta adecuada ante emergencias y desastres, según las funciones y responsabilidades asignadas.
- Tipo de profesionales a ser capacitados: personal de salud, Brigadistas de Intervención Inicial
- Conocer los componentes, procesos y subprocesos que involucra la gestión del riesgo de desastres según la ley 29664.
- Realiza la re demostración de las habilidades técnicas enseñadas durante el desarrollo de la actividad. Actuar con criterio de responsabilidad e iniciativa durante el desarrollo de las sesiones educativas.



Oficina de Comunicaciones.

- Contribuir al desarrollo social de nuestra provincia, informando de manera efectiva a la población sobre las actividades que realiza la institución en favor de nuestra Provincia.
- Fortalecer la imagen de la institución.
- Establecer un vínculo de cooperación y colaboración entre los diferentes medios de comunicación como: la radio, televisión, prensa, etc.
- Generar mayor participación de los trabajadores en las actividades programadas por la institución.
- Mejorar los vínculos de comunicación entre los usuarios y la institución.

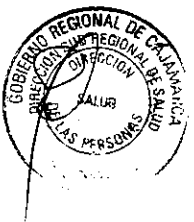


- Generar estrategias que fortalezcan la comunicación de la Subregión de Salud y su entorno.
- Realizar diferentes mecanismos y/o estrategias de comunicación externa para que la población esté informada de las actividades realizadas por la Subregión de Salud en favor de los mismos.
- Mejorar los métodos de comunicación interna y externa.
- Conseguir una mayor frecuencia del uso de sus servicios, mejorando el conocimiento que los usuarios tienen de los mismos, así como su acceso y utilización.



Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud.

- Fortalecer el trabajo con los trabajadores de salud en el marco del modelo de atención integral de Salud, basado en familia y comunidad.
- Contribuir al desarrollo biopsicosocial y medio ambiental de los estudiantes y la comunidad educativa en general, respetando su interculturalidad.
- Abogar y socializar las actividades y estrategias para la operativización de las actividades de Promoción de la salud en temas referente a comunidades saludables.
- Implementar y fomentar espacios de concertación con el comité multisectorial y Consejo Municipal en el marco del cumplimiento de las metas del plan de incentivos municipales y programa presupuestal-Municipios saludables.



Dirección Ejecutiva de Salud de la Personas.

- Promover del desarrollo de capacidades y habilidades en el personal de salud de la jurisdicción, que repercutan en el desempeño profesional para el logro de objetivos que se reflejen en la reducción de problemas sanitarios prevenibles y evitables, generando un entorno saludable en el marco de los determinantes de la salud.
- Desarrollar capacidades y habilidades en el personal de salud de la jurisdicción.

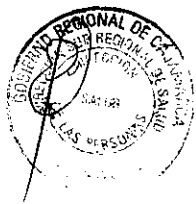


- Reducción de problemas sanitarios prevenibles y evitables, generando un entorno saludable en el marco de los determinantes de la salud.
- Garantizar que la población acceda a una atención integral de calidad con énfasis en la población más vulnerable.
- Incentivar la motivación del personal en el desarrollo personal y profesional.



Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas.

- Fortalecer las competencias del personal que maneja las diferentes áreas de la Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas.
- Especializar personal profesional y técnico en BPA.
- Mejorar los procesos y procedimientos de la Dirección de Control y Vigilancia sanitaria.
- Desarrollar competencias de trabajo en equipo, proactividad y mejora continua.



Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental.

Es la unidad Orgánica que depende de la Subregión de Salud y tiene por Objetivo:



- Efectuar el desarrollo de capacidades en salud ambiental en el personal de las redes de salud, hospitales y entidades correspondientes, según la programación y normas pertinentes.
- Promover las Intervenciones sectoriales e interinstitucionales para responder a eventos relacionados con la salud ambiental
- Cumplir y hacer cumplir las normas relacionadas con el saneamiento básico, vigilancia de artrópodos, higiene alimentaria y zoonosis.
- Brindar asistencia técnica en saneamiento básica, higiene alimentaria y zoonosis a las redes de salud y hospitales.
- Promover la participación de la comunidad, instituciones públicas, privadas, nacionales e internacionales, personas naturales y jurídicas en el desarrollo de acciones de salud ocupacional, ecología y protección del medio ambiente en el ámbito de jurisdicción.

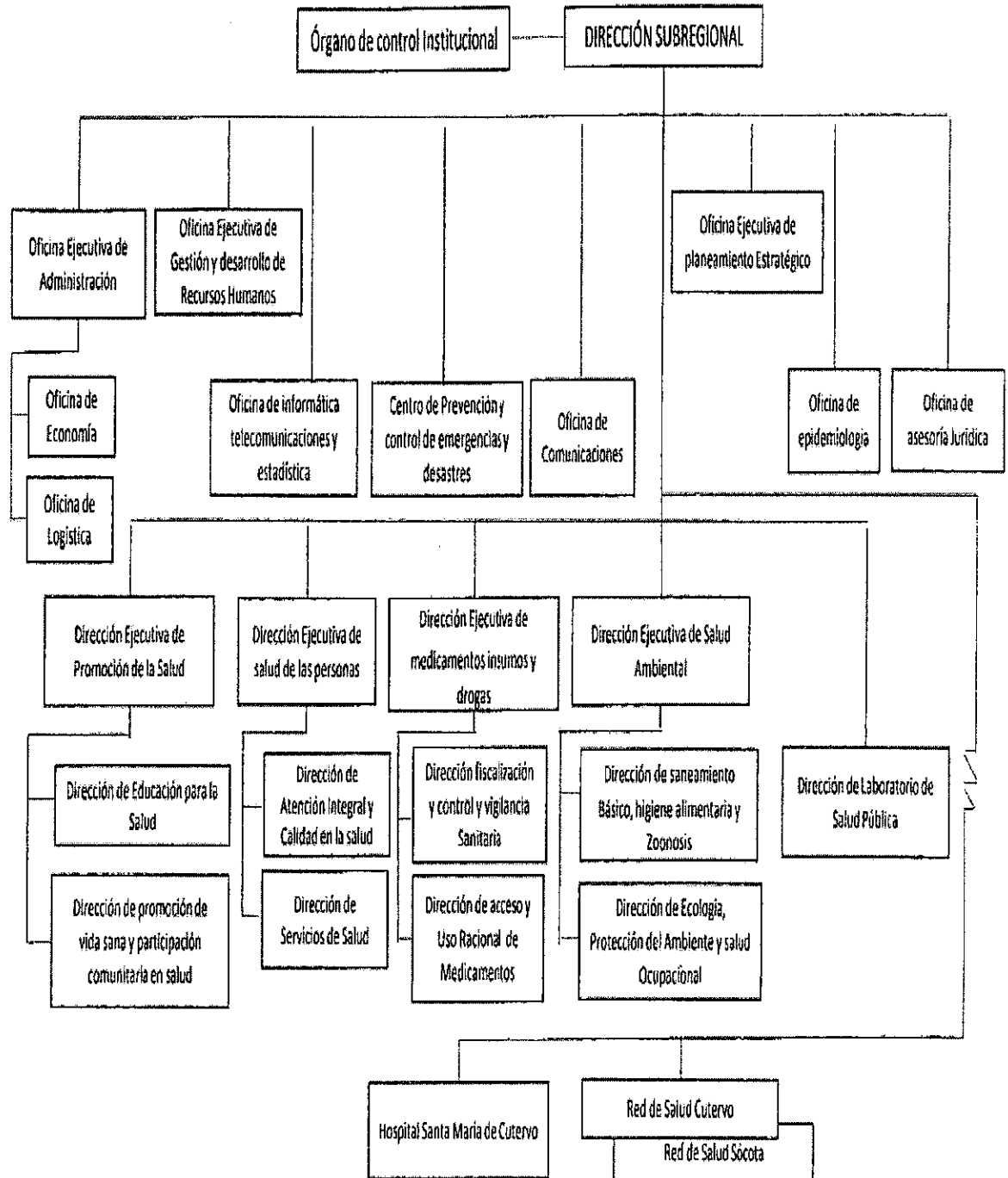
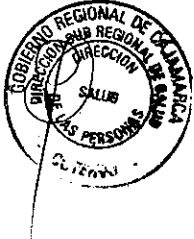


E.- ESTRUCTURA ORGANICA

Gobierno Regional de Cajamarca
Dirección Sub Regional de Salud Cutervo
Reglamento de Organización y Funciones ROF

ANEXO I

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA DIRECCIÓN SUBREGIONAL DE SALUD CUTERVO



2. EVALUACION.

A.- Evaluación Diagnóstica.

La elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, ha implementado como método de evaluación diagnóstica de necesidades de capacitación, el proceso de análisis y reflexión de la práctica diaria (problematización), información proporcionada por las Direcciones, Oficinas y unidades a través del instrumentos (formatos) tomando en consideración la Misión y Visión, Objetivos Estratégicos y Funciones por cada Unidad Orgánica de la Dirección Sub Regional de Salud Cutervo, cada área ha identificado las necesidades de fortalecimiento de capacidades y programado de esta manera las actividades educativas con sus respectivas líneas de capacitación en el Plan de Desarrollo de las Personas Año 2018.

B.- Problemática y/o necesidades.

La identificación de necesidades es la siguiente:

Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico.

- a) Trabajo en Equipo: Conformar y desarrollar equipos eficaces y eficientes de trabajo, manteniéndolos coordinados a partir de reuniones y comunicaciones oportunas. Asumir las tareas eficientemente a partir de las habilidades de cada uno de los miembros del equipo y su complementariedad. Participación de todos los miembros del equipo escuchar atentamente las ideas y sugerencias. Fomentar la cooperación.
- b) Conocimientos técnicos de Planeamiento: referidos a los diferentes lineamientos de planificación, sistemas informáticos de presupuesto y otros; así como temas relevantes para la planificación en salud.
- c) Conocimientos en Informática: Dominio de herramientas informáticas y software para la sistematización de procesos.
- d) Gestión por Procesos: optimizar, formalizar y automatizar cada uno de sus procesos internos, como parte de la "cadena de valor". Los recursos (insumos) esenciales para optimizar la cadena de valor son el personal (conocimiento), la infraestructura (instalaciones), los equipos, las técnicas y

métodos, y las finanzas.

- e) Orientación a resultados: los diferentes actos de gestión deben estar orientados al logro de los objetivos y metas propuestas por la oficina de Planeamiento Estratégico y la DISA Cutervo.
- f) Comportamiento ético: Actuar de manera correcta, alineado a principios éticos. Predicar con el ejemplo, ser coherente entre lo que dice y hace; cumplir con los compromisos y promesas.
- g) Habilidades blandas: asociadas al comportamiento de la persona, su desempeño social, liderazgo y manejo emocional.



Oficina de Epidemiología.

La Dirección de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades es encargada de gestionar de manera eficaz, eficiente y oportuna los procesos de prevención y control de enfermedades de importancia sanitaria nacional e internacional por ello requiere que el personal este altamente capacitado.



Oficina de Asesoría Jurídica.

Las necesidades que se requiere, son capacitaciones presenciales para un mayor conocimiento en temas para la solución de conflictos, en beneficio de la institución.



En la facilitación o proporción de Gacetas Jurídicas en base a temas de asuntos laborales, civiles y penales

Oficina Ejecutiva de Administración.

El proceso de capacitación del personal en la Dirección Ejecutiva de Administración tiene por finalidad mejorar el desempeño del personal en el desarrollo de cada una de sus tareas, por ello el diagnostico de necesidades de capacitación se realizó a través de una reunión en la cual se tuvo la participación de personal tanto nombrado como contratado.



Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.

- Desconocimiento de la normatividad referente al tema como: D.L 276 y su reglamento, D.L 1057 y sus modificatorias, D.L 1153 y anexos, entre otros.
- Conflictos laborales entre personal de salud y clima organizacional deficiente.
- Permanencia del personal de salud en el EESS por debajo de los

estándares nacionales.

- Poca productividad del personal de salud local.
- Desconocimiento del personal de salud de los indicadores de desempeño.

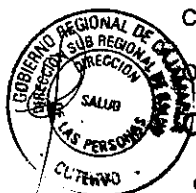
Oficina de Informática, Telecomunicaciones y Estadística.

Las necesidades que se requiere, es capacitaciones presenciales y/o virtuales para el mejoramiento de los procesos en la gestión de la calidad de información en beneficio de la institución en la creación de aplicaciones para obtener datos y convertirlos en información de utilidad para las diferentes Estrategias de Salud que ayude a la toma de decisiones.



Centro de Prevención y Control de Emergencia y Desastres.

Son las MR y EE.SS de la DISA de Salud, los que tienen la mayor cobertura de servicios y atención de salud en su ámbito, razón por la cual es necesario contar con Brigadas de Intervención Rápida en Desastres (BIRD) dentro de su organización como sistema de salud.



Oficina de Comunicaciones.

- Comunicación efectiva con mensajes saludables hacia la población.
- Concientización de la población a través de mensajes por medios de comunicación y medios alternativos.

Campañas informativas de salud.

Posicionamiento de la institución en la población.

- Participación en actividades sociales.

Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud.

- Direccionar y concientizar a los Coordinadores de PROMSA y Equipos de Trabajo de Salud de las 12 Microredes, HSMC y 184 Establecimientos de Salud a mejorar los estilos de vida de la población, que contribuyan a la Promoción de la Salud y prevención de enfermedades.
- Implementación y el Programa de Promoción de la Salud en Instituciones Educativas.
- Abogacía en Capacidades para el Trabajo con Municipios Saludables
- Trabajo en equipo con Comunidades Saludables en los diferentes Programas Articulados.

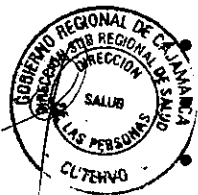


- Socialización de R.M.Nº 402/2006- MINSA NORMA TECNICA DEL PFVS- CARTILLA HIS PROMSA - FAC.
- Los trabajadores de salud junto a las autoridades y actores sociales, logran mejorar sus condiciones de vida de la población con estilos de vida saludables.

Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas.



- Desarrollo de habilidades y destrezas en la interacción personal de salud y usuarios del sector salud (comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos, motivación y autoestima)
- Socialización, actualización de normas técnicas, guías clínicas, protocolos entre otros de acuerdo a las estrategias y etapas de vida.
- Registro de la información procesamiento y control de calidad.
- Manejo de procesos de atención.
- Necesidad de fortalecimiento de conocimientos técnicos, laborales y profesionales.



- Inducción de trabajadores que ingresan a la actividad asistencial y administrativa relacionado al logro de metas e indicadores sanitarios y de gestión.



Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas.

- Ley de contrataciones del estado
- Buenas Prácticas de Almacenamiento
- Ofimática Tecnologías de Información y Comunicación.
- Pasantía en control y vigilancia de establecimientos farmacéuticos.
- Pasantía en comercio ilegal
- Pasantía en Promoción Publicitaria y control y vigilancia de productos.
- Pasantía en Manejo de almacén especializado.
- Pasantía en uso racional de medicamentos.
- Pasantía en farmacovigilancia
- Pasantía en almacenamiento, embalaje y distribución de medicamentos.



Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental.

- Personal de salud desconoce legislación y normatividad en materia de

salud ambiental como: reglamento de la calidad del agua, gestión de los residuos sólidos producidos en EESS y SMA, entre otros.

- Personal de salud no registra la ejecución de las actividades de salud ambiental en el sistema HIS.
- Débil trabajo de las actividades en salud pública, bajo en marco del modelo de atención integral en salud basado en familia y comunidad.
- Débil articulación de las actividades en salud ambiental con los estímulos económicos asignados por el MINSA, como el bono por atención primaria y guardias comunitarias.



3. RESULTADOS.

La evaluación está ligada a los objetivos institucionales, por ello es necesario el seguimiento y evaluación de las actividades en los servicios de salud para determinar los resultados. Se puede aplicar entrevistas en el lugar del trabajo, análisis de costo beneficio, entre otros y determinar el impacto de las actividades de capacitación tanto en la calidad de atención en los servicios de salud, como en la calidad de vida de la comunidad.



Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

Evaluación de conocimientos: Si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.

Evaluación de desempeño: Si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.

Es importante saber cuál es el impacto de la capacitación en el desempeño del personal y en la Institución. Donald Kirkpatrick, desarrolló un modelo que consta de cuatro etapas.

1. Primera es la reacción, evaluar si la capacitación gustó o no gustó a los capacitados. Kirkpatrick llama a este paso "evaluación de servicio".
2. Segunda etapa es la evaluación del conocimiento adquirido, tomando exámenes a los capacitados.
3. Tercera es la aplicación de lo aprendido, para lo cual se cuenta con la observación de grupos experimentales y grupos de control.





4. Cuarta etapa es la medición de resultados, identificando qué aspectos del proceso de aprendizaje impactan en los resultados de la organización.

4. CAPACITACIÓN.

Para la implementación del presente Plan de Desarrollo de Personas Anual 2018 se aplicarán las siguientes estrategias que nos permitirá el logro de los objetivos institucionales.

- a. Promover el desarrollo e implementación de convenios de capacitación con instituciones formadoras y/o Escuelas Nacionales de los entes rectores de la Administración Pública.
- b. 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
- c. Ejecutar acciones de capacitación corporativas, las cuales se desarrollarán en tanto los objetivos de capacitación sean afines entre las Direcciones u Oficinas, redes y microredes beneficiadas con la capacitación.

Se ha considerado el uso de las que ofrecen las tecnologías de la información y comunicación (TICS) "Eventos de Capacitación Virtuales", desarrollados en cursos, talleres, conferencias, reuniones y tele videos.

PRESUPUESTO

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado correspondiente al año 2018, se estiman en Costos Directos (S/. 8,700.00) y Costos indirectos (S/. 437, 620.00) los mismos que ascienden a un Total de S/. 446,320.00 soles; para su ejecución se considerara el Marco Presupuestal de la Dirección Subregional de Salud Cutervo.

6. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS.



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO

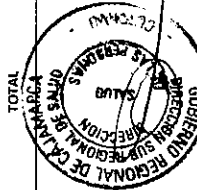
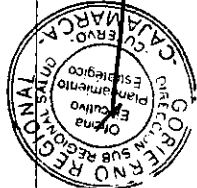


GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUAL 2018

N°	ORGANISMO ORGÁNICA (2)	PUESTO (3)	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN (4)	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN (5)	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN (6)	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN (8)	TIPO DE CAPACITACIÓN (7)	TIPO DE CAPACITACIÓN (9)	NIVEL DE EVALUACIÓN (10)	MODALIDAD (11)	OPORTUNIDAD (12)	MONTOS (13)	
												Costos Directos	Costos Indirectos
1	Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	Transversal	Varios	50	B1	Gestión Pública, Gestión por Procesos, Gestión por Resultados y Gestión de Servicios de Salud	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 - B	Presencial	II TRIMESTRE	S/ 4,400.00	S/ 4,400.00
2	Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos	Transversal	Varios	50	B2	Gestión de Recursos Humanos en Salud y Ley Servir	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 - B	Presencial	IV TRIMESTRE	S/ 4,400.00	S/ 4,400.00
3	Oficina Ejecutiva de Administración	Transversal	Varios	50	H3	SIGA-SIAF	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 - B	Presencial	III TRIMESTRE	S/ 4,400.00	S/ 4,400.00
4	Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	Transversal	Varios	50	H3	Curso técnicas de redacción y confección de informes	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 - B	Presencial	II TRIMESTRE	S/ 4,400.00	S/ 4,400.00
5	Oficina Ejecutiva de Administración	Transversal	Varios	50	A4	Sistema de control interno	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 - B	Presencial	IV TRIMESTRE	S/ 4,400.00	S/ 4,400.00
6	Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos	Transversal	Varios	50	J5	Coaching y manejo de relaciones interpersonales	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 - B	Presencial	III TRIMESTRE	S/ 4,400.00	S/ 4,400.00
7	Dirección Ejecutiva de Administración	Asistente Administrativo	FERNANDEZ NAVARRO MARCO ANTONIO	1	A3	Ley de contrataciones del estado	Formación Laboral	Curso	6.1.1.3 - B	Presencial	II TRIMESTRE	S/ 800.00	S/ 800.00
8		Técnico En Estadística I	VILLENA AGUILAR SERGIO	1	B7	Control patrimonial de bienes del estado, gestión, control y toma de inventarios	Formación Laboral	Curso	6.1.1.3 - B	Presencial	II TRIMESTRE	S/ 530.00	S/ 530.00
9	Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos	Transversal	Varios (Jefes de Micrones y Jefes de Personal)	40	J5	Implementación de Estrategias para la mejora de la Gestión de Recursos Humanos de la Dirección Sub Regional de Salud Cutervo	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 - B	Presencial	I BIMESTRE II BIMESTRE III BIMESTRE IV BIMESTRE V BIMESTRE VI BIMESTRE	S/ 17,340.00	S/ 17,340.00
10		Transversal	Personal de salud que integran las 12 MicroRedes de SRS Cutervo.	600	J5	Estrategias para mejorar el Trabajo en Equipo y Solución de Conflictos.	Formación Laboral	Curso	6.1.1.3 - B	Presencial	II TRIMESTRE	S/ 15,945.00	S/ 15,945.00
11		Transversal	Varios	120	J5	Taller de Inducción a Serenos Nacionales y Regionales	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 - B	Presencial	II TRIMESTRE III TRIMESTRE	S/ 3,800.00	S/ 3,800.00
12	Oficina de Informática y Comunicaciones y Estadística	Transversal	Varios	40	B3	Manejo de Base de Datos de Sistemas de Información en Salud y control de la calidad de la información.	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 - B	Presencial	II Trimestre	S/ 5,000.00	S/ 5,000.00
13	Oficina de Comunicaciones	Responsable	José Wilder Delgado Salazar	1	B6	Marketing digital y estrategias de comunicación social en actividades promocionales	Formación Laboral	curso	6.1.1.3 - B	semipresencia	II Trimestre	S/ 1,500.00	S/ 800.00
TOTAL												S/ 1,500.00	S/ 70,015.00





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

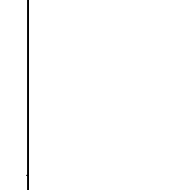
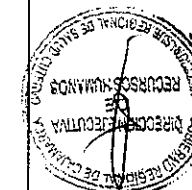
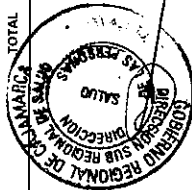


GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUAL 2018

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGANIZACIONAL	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PROPIEDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Contra Directos	Contra Indirectos
1	Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud	Transversal	Varios	200	5/C	Asistencia técnica a los equipos PROMESA de las cabeceras de Microred, Distritos y Hospital.	Formación Laboral	Curso	6.1.1.3 - B	Aplicación	Presencial	II Trimestre	5/7,200.00	5/13,360.00
2		Transversal	Varios	50	D5	Brindar asistencia a las a las Organizaciones Comunitarias prestadoras de servicios de saneamiento, para la implementación de sus instrumentos de gestión (Libro de Actas, Caja, Inventarios, Control de Recaudos, Supervisión y Recibos (Ingresos y egresos), Asamblea General), Consejo Directivo.	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 B	Aprendizaje y aplicación	Presencial	II Trimestre		5/1,000.00
3	Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental	Transversal	Varios	100	D5	Mejoramiento de habilidades en la gestión y administración de los sistemas de cloración de los Sistemas de Agua Potable, Urbanos-Rurales. Limpieza y desinfección, Operación y mantenimiento, Existencia de insumos (cloro), mantenimiento de equipos de cloración.	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 B	Aprendizaje y aplicación	Presencial	I Trimestre		5/2,700.00
4		Transversal	Varios	25	D5	Fortalecimiento de las acciones de vigilancia y Control de Vectores	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 B	Aprendizaje y aplicación	Presencial	II Trimestre		5/3,570.00
5		Transversal	Varios	184	D5	Socializar Directiva Sanitaria de Zoonosis Alimentaria	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 B	Aprendizaje y aplicación	Presencial	II Trimestre		5/7,820.00
6		Transversal	Varios	25	D5	Implementación de Directiva Sanitaria de Higiene Alimentaria	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 B	Aprendizaje y aplicación	Presencial	III Trimestre		5/4,000.00
7		Transversal	Varios	25	D5	Socializar Directiva Sanitaria de Salud Ocupacional, Ecología y Protección del Ambiente	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 B	Aprendizaje y aplicación	Presencial	III Trimestre		5/4,000.00
8	Dirección de Fiscalización Control y Vigilancia Sanitaria	Transversal	Q.F. Luis F. Cholan Yádrogo.	1	F1	Establecimientos Farmacéuticos	Formación Laboral	Pasadía	6.1.1.3 - B	Aprendizaje	Presencial	III TRIMESTRE		5/3,150.00
9		Transversal	Varios (Responsable de Farmacia - Jefes Micro red)	80	J5	Reunión Técnica- SISMED de Evaluación De Procedimientos SISMED	Formación Laboral	Reunion Taller	6.1.1.3 - B	Aplicación	Presencial	II TRIMESTRE		5/10,400.00
10	Dirección Ejecutiva de Medicamentos Insumos y Drogas	Transversal	Varios (Responsable de DRM y FCV y Jefes de Micro red)	50	J5	Reunión técnica de uso racional de medicamentos y farmacovigilancia	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3 - B	Aplicación	Presencial	II TRIMESTRE		5/7,000.00
11		Transversal	Varios (Responsable de Farmacia - Jefes Micro red)	50	J5	Implementación de directiva actualizada del SISMED	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3 - B	Aplicación	Presencial	II TRIMESTRE		5/9,200.00
12		Transversal	Varios (Responsable de Farmacia - Jefes Micro red)	50	J5	Reunión técnica- SISMED de evaluación de indicadores de procedimientos SISMED	Formación Laboral	Reunion - Taller	6.1.1.3 - B	Reacción	Presencial	IV TRIMESTRE		5/10,400.00
13	Almacén de Medicamentos	Almacén de Medicamentos	Q.F. Wilson D. Alaujo Chavez	1	J5	Buenas Prácticas de Almacenamiento	Formación Laboral	Curso	6.1.1.3 - B	Aprendizaje	Virtual	II TRIMESTRE		5/780.00
14	Almacén de Medicamentos	Almacén de Medicamentos	Técnicos En Farmacia y/o Enfermería	6	J5	Almacenamiento, embalaje y distribución de medicamentos.	Formación Laboral	Curso	6.1.1.3 - B	Aprendizaje	Virtual	III TRIMESTRE		5/4,720.00
													5/7,200.00	5/82,400.00



Web: www.disacutervo.gob.pe
 Correo: direcciondesaludcutervo@gmail.com

Dirección: Jr. Benjamín Duble N° 458 - Cutervo / Teléfono: 076 - 263061



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO

Cajamarca
GOBIERNO REGIONAL

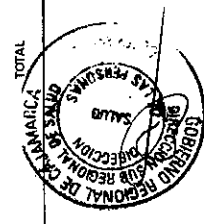
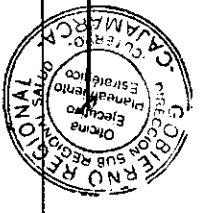


GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUAL 2018

N°	ORGANISMO ORGANICA (1)	PUESTO (2)	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION (3)	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS (4)	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION (5)	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION (6)	TIPO DE CAPACITACION (7)	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACION (8)	PRIORIDAD (9)	NIVEL DE EVALUACIÓN (10)	MODALIDAD (11)	OPORTUNIDAD AD (12)	MONTO TOTAL (13)	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1		ESTRATEGIA DE SALUD FAMILIAR	TRABAJADORES DE LAS 12 MICRO REDES DE SALUD YHSMC	500	DESCENTRALIZADA	SOCIALIZACION DIRECTIVA MAS POR ETAPAS DE VIDA, APS.	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 D	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	\$/. 10,000.00	
2		PAN	RESPONSABLES DE AREA NIÑO DE LOS 184 ESTABLECIMIENTOS DE SALUD Y PUESTOS FIJOS (TRABAJADORES DE MICROREDES)	200	DESCENTRALIZADA	ACTUALIZACION DE NORMAS TECNICAS INMUNIZACIONES, CADENA DE FRIO, ESAVI... ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO Y SOLUCION DE CONFLICTOS.	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 D	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	\$/. 24,000.00	
3		PAN	RESPONSABLES DE AREA NIÑO DE LOS 184 ESTABLECIMIENTOS DE SALUD Y PUESTOS FIJOS	201	DESCENTRALIZADA	MANEJO DE ENFERMEDADES PREVALENTES DE LA INFANCIA	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 B	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	\$/. 24,000.00	
4		PAN	RESPONSABLES DE AREA NIÑO DE LOS 184 ESTABLECIMIENTOS DE SALUD Y PUESTOS FIJOS	200	DESCENTRALIZADA	ACTUALIZACION DE NORMAS TECNICAS CRED, ALIMENTACION, HB, ANTROPOMETRIA, SIEN	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 B	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	\$/. 24,000.00	
5		CANCER	COORDINADORES DE CANCERY RESPONSABLES HIS DE LAS 12 MICRO REDES Y EL HOSPITAL SANTA MARIA	26	CENTRALIZADA	SOCIALIZACION DE NT, GUIAS CLINICAS Y ASISTENCIA TECNICA EN EL REGISTRO HIS DEL PPP 024	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 B	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	\$/. 3,000.00	
6	DIRECCION DE SALUD DE LAS PERSONAS	CANCER	OBSTETRAS DE DISA CUTERVO	80	CENTRALIZADA	IWAAY CRIOTERAPIA PARA LA PREVENCIÓN DEL CANCER DE CÉRVIX.	FORMACION LABORAL	TALLER	6.1.1.3 C	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	\$/. 10,000.00	
7		DISCAPACIDAD	COORDINADORES DE DISCAPACIDAD Y PROFESIONALES EVALUADORES DE LAS MICRO REDES Y HSJM	26	CENTRALIZADA	FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS PARA EL TRABAJO EN BENEFICIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	FORMACION LABORAL	TALLER	6.1.1.3 A	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	\$/. 3,000.00	
8		NO TRANSMISIBLES	COORDINADORES DE EST. NO TRANSMISIBLES Y RESPONSABLES HIS DE LAS 12 MICRO REDES Y EL HOSPITAL SANTA MARIA	26	DESCENTRALIZADA	FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN MANEJO DE GUIAS DE PRACTICA CLINICA PARA EL DIAGNOSTICO, PREVENCIÓN Y CONTROL DE: HIPERTENSION ARTERIAL, DIABETES MELLITUS Y COMPLICACIONES	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 A	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	\$/. 11,750.00	
9		SALUD MENTAL	COORDINADORES DE EST. SALUD MENTAL Y DIGITADORES DE LAS 12 MICRO REDES Y EL HOSPITAL SANTA MARIA	26	CENTRALIZADA	IMPLEMENTACION DE NORMAS TECNICAS EN SALUD MENTAL: VF, VCM, ALCOHOL, DROGAS Y PSICOSIS. REGISTRO Y CODIFICACION DE LAS ACTIVIDADES	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 A	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	I	\$/. 5,500.00	
10		ESTRATEGIA Y ETAPA DE VIDA ADOLESCENTE	COORDINADORES DE ETAPA VIDA ADOLESCENTE Y PROFESIONALES PRESTADORES DE LAS 12 MICRO REDES Y EL HOSPITAL SANTA MARIA	50	CENTRALIZADA	FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DE COMUNICACION Y MANEJO DE CONFLICTOS EN LOS ADOLESCENTES	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 A	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	\$/. 5,500.00	
11		ADULTO MAYOR	COORDINADORES DE ETAPA VIDA ADULTO MAYOR Y DIGITADORES DE LAS 12 MICRO REDES Y EL HOSPITAL SANTA MARIA	26	CENTRALIZADA	IMPLEMENTACION DE NORMAS TECNICAS DE ADULTO MAYOR	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 A	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	\$/. 6,000.00	
12		TB-VIH/SIDA	COORDINADORES DE TB Y PRESTADORES DE SALUD	26	DESCENTRALIZADA	ACTUALIZACION DE PRESTADORES EN MANEJO INTEGRAL DE PACIENTES CON TB; CONSERVIA, MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 A	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	I	\$/. 10,750.00	
TOTAL													\$/. 137,500.00	





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO

GOBIERNO REGIONAL
 CAJAMARCA



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUAL 2018

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA (1)	PUESTO (2)	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN (3)	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS (4)	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN (5)	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN (6)	TIPO DE CAPACITACIÓN N° (7)	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN N° (8)	PRIORIDAD (9)	NIVEL DE EVALUACIÓN (10)	MODALIDAD (11)	OPORTUNIDAD AD (12)	MONTO TOTAL (13)	
													Costos Directos	Costos Indirectos
13		TB-VH/SIDA	COORDINADORES DE VIH/TLS Y PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD	26	DESCENTRALIZADA	ACTUALIZACION DE PRESTADORES EN MANEJO INTEGRAL DE PACIENTES CON VIH/TLS: CONSERVA, IMPLEMENTACION DE SISTEMA DE TB - VIH/TLS.	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 A	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	S/ 13,640.00	
14		SALUD BUCAL	COORDINADORES DE SALUD BUCAL DE LAS 12 MICRO REDES Y EL HOSPITAL SANTA MARIA	15	CENTRALIZADA	FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA MEJORAMIENTO DE LA ESTRATEGIA SANITARIA SALUD BUCAL 2018	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 A	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	I	S/ 3,290.00	
15		SALUD BUCAL	COORDINADORES DE SALUD BUCAL DE LAS 12 MICRO REDES Y EL HOSPITAL SANTA MARIA	15	CENTRALIZADA	SOCIALIZACION DE AVANCE DE LAS METAS FISICAS ES. SALUD BUCAL 2018	FORMACION LABORAL	TALLER	6.1.1.3 D	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	IV	S/ 3,290.00	
16		METAXENICAS Y ZOOXISIS	COORDINADORES DE LAS 12 MICRO REDES Y HSMC CON ENFASIS EN (CHIPLE, S.V.M., QUEROCOYILLO, RAMADAJA, SOCOTA)	15	CENTRALIZADA	ACTUALIZACION EN EL DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO DE LAS ENFERMEDADES TRANSMITIDAS POR VECTORES Y ROEDORES. REGISTRO HIS	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 B	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	S/ 5,500.00	
17	DIRECCION DE SALUD DE LAS PERSONAS	MATERNO PERINATAL	COORDINADORES DE MPN DE LAS 12 MICRO REDES, UNIDADES FUNCIONALES, HSMC, ASI COMO OBSTETRAS	50	CENTRALIZADA	ACTUALIZACION DE NORMAS TECNICAS EN MP, SOCIALIZACION DE CONVENIOS ASI COMO REGISTROS Y SISTEMAS DE INFORMACION	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 A	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	I	S/ 10,000.00	
18		MATERNO PERINATAL	12 MICRO REDES, UNIDADES FUNCIONALES Y EL HOSPITAL SANTA MARIA (TRABAJADORES DE CADA MICRORED)	400	DESCENTRALIZADA	ATENCION PRENATAL. ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO Y SOLUCION DE CONFLICTOS.	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 B	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	S/ 29,149.00	
19		MATERNO PERINATAL	12 MICRO REDES, UNIDADES FUNCIONALES Y EL HOSPITAL SANTA MARIA	400	DESCENTRALIZADA	EMERGENCIAS OBSTETRICAS	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 B	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	III	S/ 20,818.00	
20		MATERNO PERINATAL	12 MICRO REDES, UNIDADES FUNCIONALES Y EL HOSPITAL SANTA MARIA	400	DESCENTRALIZADA	PLANIFICACION FAMILIAR	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 B	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	S/ 20,818.00	
21		MATERNO PERINATAL	12 MICRO REDES, UNIDADES FUNCIONALES Y EL HOSPITAL SANTA MARIA	25	CENTRALIZADA	MONITOREO MATERNO FETAL	FORMACION LABORAL	PASANTIA	6.1.1.3 B	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	S/ 18,000.00	
22		MATERNO PERINATAL	DISA CUTERVO	40	CENTRALIZADA	SOCIALIZACION DE NORMAS TECNICAS	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 B	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	S/ 8,300.00	
23		MATERNO PERINATAL	12 MICRO REDES, UNIDADES FUNCIONALES Y EL HOSPITAL SANTA MARIA	400	DESCENTRALIZADA	PREVENCIÓN DE EMBARAZO EN ADOLESCENTE	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 B	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	II	S/ 9,200.00	
24		MATERNO PERINATAL	12 MICRO REDES Y EL HOSPITAL SANTA MARIA	40	CENTRALIZADA	PREVENCIÓN DE INFECCIONES INTRAHOSPITALARIAS	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	6.1.1.3 B	DESEMPEÑO	PRESENCIAL	III	S/ 6,000.00	
TOTAL													S/ 148,005.00	

