

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP ANUAL 2018



[Handwritten signature]

DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA SUR - 2018



[Handwritten signature]



PERÚ

Ministerio de Salud

"Dirección De Redes Integradas de Salud Lima Sur"

"Oficina de Recursos Humanos"

INDICE

| | Pag. |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------|
| I. Presentación | 3 |
| II. Bases Legales | 3,4 |
| III. Aspectos generales | 4 |
| 1. Objetivos Estratégicos Institucionales | 4 |
| 2. Objetivos de capacitación del PDP anual | 4 |
| 3. Misión y Visión Institucional | 5 |
| 4. Estructura Orgánica | 5,6 |
| 5. Número de servidores civiles que conforman la entidad | 6 |
| 6 Metas e Indicadores | 6,7 |
| IV. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación | 7 |
| 1. Identificación de las necesidades de capacitación 2018 | 7 |
| 2. Resultados (Brechas Detectadas) | 8, 9,10 |
| V. Capacitación | 10 |
| 1. Acciones de Capacitación, Personas involucradas, cronograma y financiamiento | 10 |
| VI. Monitoreo y Evaluación | 11 |
| VII. Responsable | 11 |
| VIII. Financiamiento | 11 |
| IX. Validación por el Comité | 11 |
| X. Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas DIRIS LIMA SUR 2018 | 12-16 |
| XI. Anexos | |
| Anexo A: Instrumento de Evaluación de la Actividad Educativa | 17-18 |
| Anexo B: Glosario de Términos | 19-20 |



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]





I. PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de las Personas busca mejorar el proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la institución. Y, por otro lado implica a un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la Institución para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el servidor brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del servidor.

El Plan de Capacitación incluye a los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima Sur, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, según la recolección de las prioridades de las necesidades de capacitación, identificados en las Fichas de Desempeño Laboral; así mismo está enmarcado dentro de los lineamientos de política y necesidades de la Institución.

Estamos seguros que las actividades de Capacitación programados en el presente cumplirán con los objetivos establecidos en el Plan Operativo Institucional.



El presente documento de gestión tiene la finalidad de atender de manera gradual las necesidades internas de capacitación de las Unidades Orgánicas de la Institución, por lo que la Dirección de Salud II Lima Sur a través de Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas aprueba este plan para su ejecución.

II. BASES LEGALES

1. Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
2. Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
3. Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
4. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Especial de Contrataciones Administrativa de Servicios.
5. Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el sector público.



P



- 6. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" de fecha 13 de agosto del 2016.
- 7. Decreto Supremo N° 117-2017-PCM, que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

III. ASPECTOS GENERALES:

1. OBJETIVO ESTRATÉGICOS INSTITUCIONAL 2017- 2019 MINISTERIO DE SALUD

OE 1: Fortalecer la gestión Institucional y la rectoría del MINSA en el marco de la modernización de la gestión pública.

OE 2: Fortalecer los procesos e abastecimiento de los recursos estratégicos en salud.

OE 3: Garantizar y mejorar de forma continua el cuidado de la salud y la calidad de atención de los servicios de salud.

OE 4: Ampliar la cobertura de afiliados y prestacional del aseguramiento en salud.

OE 5: Asegurar la disponibilidad, competencia y distribución de los recursos humanos en salud.

OE 6: Impulsar la Carrera Pública meritocrática y Política Remunerativa en el sistema público de salud.

OE 7: Contar con Infraestructura y equipamiento moderno e interconectado que aseguren los servicios de salud de calidad.

OE 8: Fortalecer la capacidad de alerta y respuesta del Sistema de Salud.



2. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN DEL PDP ANUAL

| OBJETIVOS DE CAPACITACION DEL PDP 2018 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos de trabajo. |
| Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador puede ser considerado. |
| Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo. |



P



| |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos. |
| Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Institución, su organización, funcionamiento, normas y políticas. |
| Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad. |
| Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión. |

3. VISION Y MISION

VISION DEL PLAN ESTRATEGICO 2017-2019:

"Ejercer la rectoría del sector y conducir con eficiencia el sistema nacional de salud, fortaleciendo el primer nivel de atención, asegurando el acceso y calidad de los servicios de salud en beneficio de la población".

MISION DEL PLAN ESTRATEGICO 2017-2019:

"Ejercer la rectoría del sector y conducir con eficiencia el sistema de salud, en concertación con el sector público, privado y actores sociales, centrado en las personas, en la prevención de enfermedades, fortaleciendo el primer nivel de atención, asegurando el acceso y calidad a servicios de salud con infraestructura moderna e interconectado, revalorizando al personal de salud y fortaleciendo una gestión transparente, oportuna y resolutive"

4. ESTRUCTURA ORGANICA

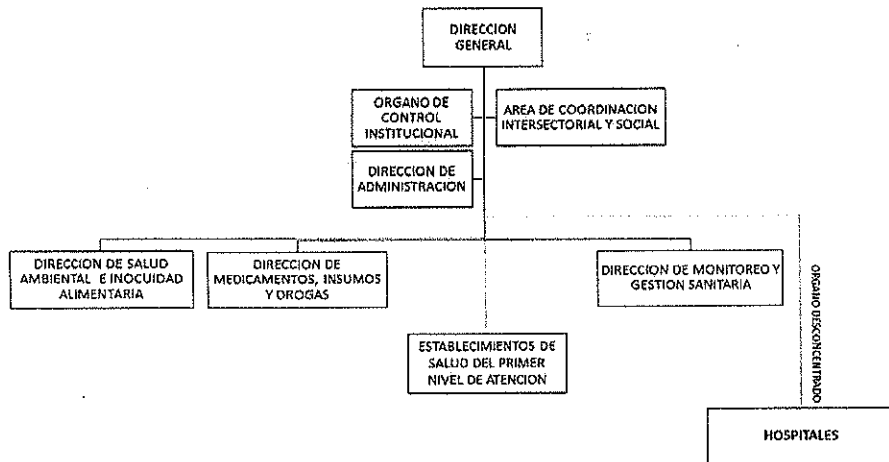


- 4.1. Alta Dirección
 - a. Dirección General
- 4.2. Órganos de Línea
 - a. Dirección de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentarias.
 - b. Dirección de Medicamentos Insumos y Drogas.
 - c. Dirección Monitoreo y Gestión Sanitaria.
- 4.3. Órgano de Control
 - a. Órgano de Control Institucional
- 4.4. Órgano de Apoyo
 - a. Dirección de Administración.
- 4.5. Órgano de Asesoramiento
 - a. Área de Coordinación Intersectorial y Social

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



Fuente: R.M.N° 467-2017-MINSA Manual de Operaciones de Redes Integradas de Salud Lima Metropolitana

SERVIDORES CIVILES DE LA DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA SUR

| D.L 276 | D.L 728 | D.L 1057 | TOTAL DE SERVIDORES |
|---------|---------|----------|---------------------|
| 3896 | 33 | 1038 | 4967 |

Fuente: Oficina de Recursos Humanos DIRIS Lima Sur

5. METAS E INDICADORES

| OBJETIVOS DEL PDP ANUAL | TIPO DE INDICADOR | NOMBRE DE INDICADOR | FORMA DE CÁLCULO DE LOS INDICADORES | VARIABLE _01 | VARIABLE _02 | META ANUAL |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|------------|
| Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos de trabajo. | | Beneficiarios de la capacitación | Número de servidores beneficiarios de la capacitación/número total de servidores de la entidad x 100 | 2483 | 4967 | 50% |
| | DE PROCESO | Cobertura de la capacitación | Número de servidores beneficiarios de la capacitación/número programado de servidores de la entidad x 100 | 2483 | 2483 | 100% |
| Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más | DE PROCESO | Satisfacción del usuario interno | Número de beneficiarios de la capacitación SATISFECHOS con la capacitación recibida/ número de beneficiarios de la | 2483 | 2483 | 100% |





| | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|-----|
| receptivo a la supervisión y acciones de gestión. | | | capacitación x 100 | | | |
| Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo. . Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempleo de puestos específicos. | DE RESULTADO | Rendimiento laboral | Número de servidores capacitados con resultado de BUEN RENDIMIENTO en el último semestre/ número total de servidores capacitados en la entidad x 100 | 1000 | 2483 | 40% |

IV.- DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

1. Identificación de las necesidades de capacitación 2018

La Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, para determinar las actividades de capacitación, ha utilizado como método de evaluación el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación-DNC, el cual mediante un proceso de análisis y reflexión (problematización), ha permitido identificar y priorizar las necesidades de capacitación y las competencias a desarrollar en cada unidad orgánica de la DIRIS Lima Sur (Anexo A).

El diseño de esta evaluación se ha basado en la recolección de datos de la información proporcionada por las Direcciones u Oficinas, a través del instrumento denominado Matriz de Necesidades de Capacitación, en la cual se ha considerado una priorización de necesidades de acuerdo a criterios de la normatividad de SERVIR, en la gestión administrativa se ha considerado matrices del año 2017, toda vez que no se ha cumplido con cerrar brechas de capacitación brindados al personal por falta de la disponibilidad presupuestal.

En la matriz principal del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2018, se detalla el tipo de capacitación, modalidad, duración, cronograma, presupuesto referencial en costos directos e indirectos y fuente de financiamiento de forma general y nominal.

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

Para la identificación de necesidades de capacitación, la Jefatura de Recursos Humanos de la DIRIS Lima Sur, instruyó a cada Unidad Orgánica (Establecimientos de Salud y sedes Administrativas) lo siguiente:

- a. Identificación de problemas y/o necesidades puntuales que se puedan solucionar o abordar con acciones de capacitación.
- b. Las competencias laborales genéricas de la DIRIS Lima Sur: compromiso ético, respeto por la vida de las personas y el ambiente, trabajo en equipo, comunicación en base a interculturalidad, capacidad de organización y planificación, solución de problemas.





2. Resultados (Brechas detectadas)

Identificación de acciones anuales de capacitación, personas involucradas y cronograma de trabajo, en concordancia con el marco de las funciones y competencias de cada unidad orgánica. Cuantificación de las acciones propuestas e identificación de recursos disponibles para su financiamiento, para lo cual será relevante verificar la disponibilidad presupuestaria.

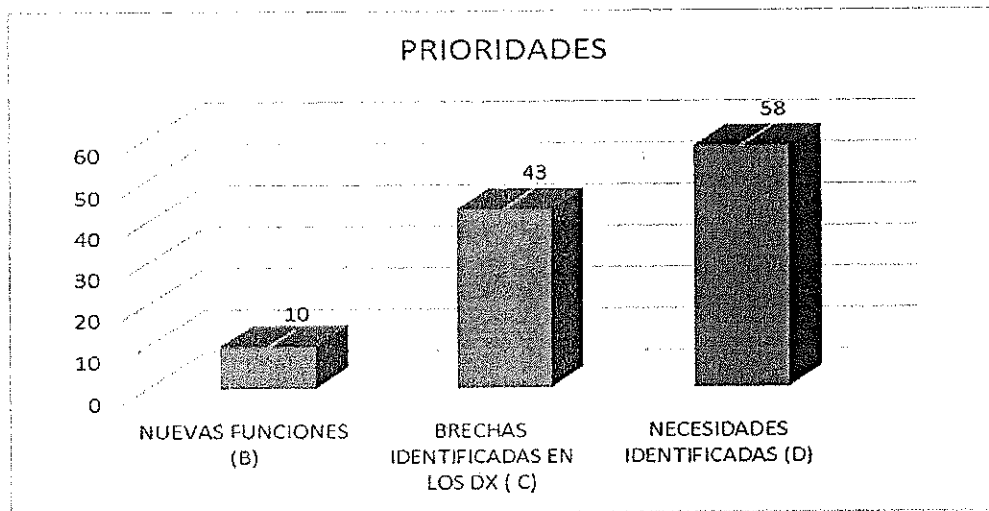
Las acciones de capacitación se encuentran alineados a los objetivos estratégicos institucionales del MINSA y la Dirección de Redes Integradas de Salud de la DIRIS Lima Sur.

A partir del diagnóstico de necesidades de capacitación identificadas por cada Unidad Orgánica, las acciones de capacitación se desarrollarán según la Matriz de Necesidades de Capacitación, en el cual se detalla el tipo de capacitación, participantes, cronograma, etc. (Anexo A).

Dentro del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se evidencian actividades educativas de demanda común, los cuales podrán aplicarse como cursos transversales, entre otros.

Líneas de capacitación identificadas en las necesidades, según formatos aplicados a cada Establecimiento de Salud, Oficinas.

GRAFICO1



Fuente: Oficina de Recursos Humanos DIRIS Lima Sur

GRAFICO 1. Se puede apreciar que el PDP 2018, cuenta con 111 acciones de capacitación, las prioridades se han establecido de acuerdo a las nuevas funciones (B) como DIRIS Lima Sur 10, según brechas identificadas en los diagnósticos de necesidades de la Institución (C) 43, y de acuerdo a las necesidades identificadas para cumplir objetivos Institucionales (D) 58 acciones de capacitación.



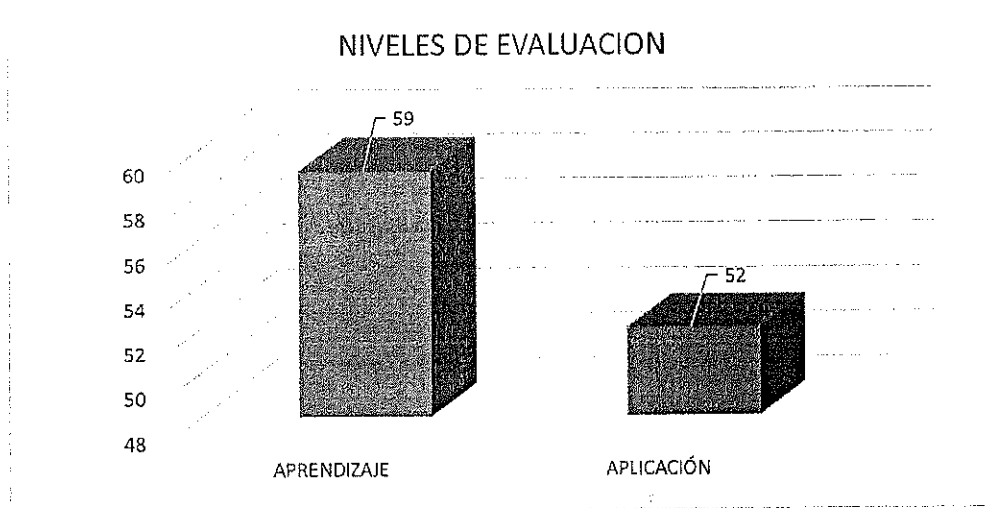
[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



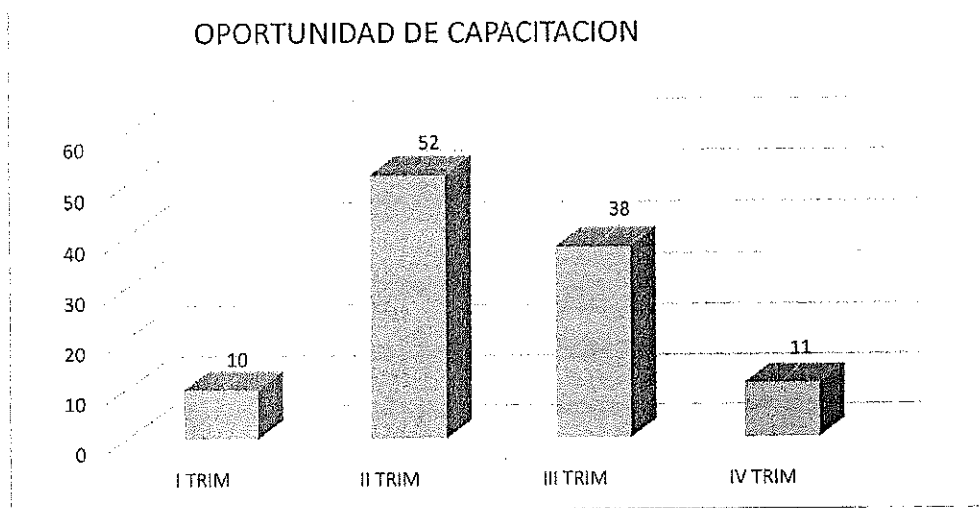
GRAFICO2



Fuente: Oficina de Recursos Humanos DIRIS Lima Sur

GRAFICO2 . El 53% de las acciones de capacitación, es decir 59 de ellas serán de Aprendizaje de conocimientos como de habilidades que serán evaluadas posterior a la capacitación y cada vez que se ejecuta las capacitaciones, se observa que 52 son de aplicación lo aprendido en las capacitaciones, es decir las capacitaciones se evaluarán en servicio.

GRAFICO 3



Fuente: Oficina de Recursos Humanos DIRIS Lima Sur

GRAFICO 3. De acuerdo a los Establecimientos de Salud, las Direcciones y Oficinas, de la DIRIS Lima Sur, se puede identificar que el I trimestre se desarrollará 10 capacitaciones que representa el 9% de las 111 acciones de capacitación, 52 capacitaciones se desarrollarán en el II trimestre que representa el 47%, 38

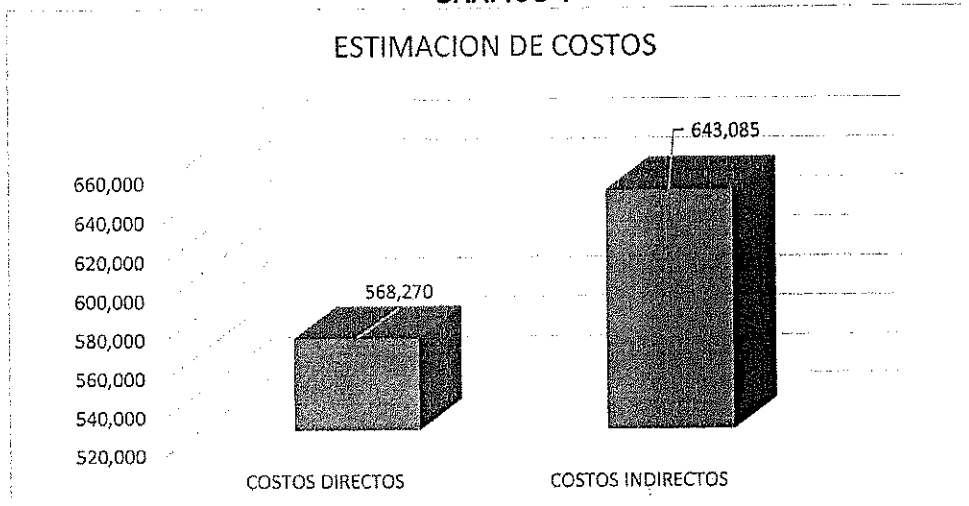




capacitaciones se ejecutarán en el III trimestre que representa el 34% y 11 capacitaciones se desarrollarán en el IV trimestre equivalente a 10%; la mayor concentración de acciones de capacitación serán ejecutadas entre el II y III trimestre durante el año 2018.

GRAFICO 4

ESTIMACION DE COSTOS



Fuente: Oficina de Recursos Humanos DIRIS Lima Sur

GRAFICO 4. Se puede apreciar que el PDP 2018, de las 111 acciones de capacitación, se ha estimado S/. 568,270 soles en costos directos relacionados a la matrícula, admisión o cuota de pago del evento y S/. 643,085 soles con respecto a la alimentación, material de estudio, movilidad, alquiler de auditorio, entre otros.



V. CAPACITACIÓN

1. Acciones de Capacitación, personas involucradas, cronograma y financiamiento.

Ver Matriz PDP 2018.

VI. MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

Los instrumentos para una evaluación a ser utilizados de acuerdo al modelo de SERVIR.

Evaluación de las acciones de capacitación:

| NIVELES DE EVALUACION | INSTRUMENTOS | RESPONSABLE | PERIODICIDAD |
|-----------------------|--------------|-------------------------------|--------------------------------------------|
| Reacción (anexoB) | Encuestas | Quien realiza la capacitación | Cada vez que se ejecuta las capacitaciones |





| Aprendizaje | Pre y post test (conocimientos) | Quien realiza la capacitación | Cada vez que se ejecuta las capacitaciones |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------|
| Aplicación | Identifica cuanto de lo aprendido en la capacitación se aplica en el desempeño de los servidores. Evaluación en Servicio (observación del desempeño laboral) | Jefes de unidades | Anual |
| Aplicación - Resultado | Evaluación en Puesto laboral (exámenes y entrevista) | Jefes de unidades | Anual |

Adicionalmente se utilizará indicadores con la intención de obtener mayor información, que nos permita tomar decisiones para mejorar la gestión de capacitación de acuerdo a los intereses institucionales.

VII. RESPONSABLES

La Oficina de Recursos Humanos de la DIRIS Lima Sur, es el órgano responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2018, del ámbito de la DIRIS Lima Sur.

VIII. FINANCIAMIENTO

Según el Plan Operativo Anual, las capacitaciones están dirigidas con el objetivo de cumplir las acciones del Plan de Desarrollo de las Personas, el presupuesto calculado está sujeto a disponibilidad presupuestal según prioridades de las actividades educativas, Recursos Ordinario, Recursos Directamente Recaudados u otros.
 Estimación presupuestal: S/. 1'211,355 soles



IX. VALIDACIÓN POR EL COMITÉ

Los miembros del Comité validamos el presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2018, tomando como referencia la información proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos, quien actúa como Presidente del referido Comité.

X. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DIRIS LIMA SUR - 2018





PERU MINISTERIO DE SALUD

"Dirección De Redes Integradas de Salud Lima Sur"

"Oficina de Recursos Humanos"

MATRIZ PDP: CONSOLIDADO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION PARA EL 2018

| N° | ORGANO O ENTIDAD ORGANICA | PUESTO | NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION | CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS | MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION | NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION | TIPO DE CAPACITACION | TIPO DE ACCION DE CAPACITACION | PRIORIDAD | NIVEL DE EVALUACION | MODALIDAD | OPORTUNIDAD | MONTO TOTAL | |
|----|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------|---------------------|------------|-------------|-----------------|-------------------|
| | | | | | | | | | | | | | Costos Directos | Costos Indirectos |
| 1 | EESS | MEDICOS, ENFERMERAS, NUTRICIONISTAS, OBSTETRAS | VARIOS | 150 | E2 | SUPERVISION PREVENTIVA Y TRATAMIENTO DE ANEMIA EN NIÑOS, ADOLESCENTES, GESTANTES Y PUÉRPERAS | LABORAL | CURSO TALLER | D | APLICACION | PRESENCIAL | II | 13185 | |
| 2 | EESS | MEDICOS, OBSTETRAS, NUTRICIONISTAS | VARIOS | 105 | E2 | TALLER DE ESTRATEGIAS DE INTERVENCION PARA LA IMPRIBACION DE SUPERLACTANCIA | LABORAL | CURSO TALLER | C1 | APLICACION | PRESENCIAL | II | 8400 | |
| 3 | EESS | MEDICOS, OBSTETRAS, NUTRICIONISTAS | VARIOS | 125 | E2 | TALLER DE CONSERVACION NUTRICIONAL DE LA GESTANTE Y PUÉRPERA | LABORAL | CURSO TALLER | D | APLICACION | PRESENCIAL | III | 11000 | |
| 4 | EESS | ENFERMERAS, NUTRICIONISTAS | VARIOS | 120 | E2 | TALLER DE CONSERVACION NUTRICIONAL EN EL NIÑO MENOR DE 3 AÑOS | LABORAL | TALLER | D | APLICACION | PRESENCIAL | III | | |
| 5 | EESS | NUTRICIONISTAS, ENFERMERAS, OBSTETRAS | VARIOS | 120 | E2 | TALLER DE SESIONES DEMOSTRATIVAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA ANEMIA | LABORAL | CURSO TALLER | D | APLICACION | PRESENCIAL | II | 11000 | |
| 6 | EESS | NUTRICIONISTAS, ENFERMERAS, OBSTETRAS | VARIOS | 120 | E2 | TALLER TÉCNICA PESO Y TALLER ANTRÓPOFOTOMETRÍA NIÑOS Y GESTANTES | LABORAL | CURSO TALLER | D | APLICACION | PRESENCIAL | I | 22000 | |
| 7 | EESS | NUTRICIONISTAS, ENFERMERAS, LABORATORIO | VARIOS | 125 | E2 | TALLER DE ESTANDARIZACIÓN DE TOMA DE HEMOGLOBINA | LABORAL | CURSO TALLER | D | APLICACION | PRESENCIAL | II | 16000 | |
| 8 | EESS | NUTRICIONISTAS, ENFERMERAS | VARIOS | 125 | E2 | TALLER DE SISTEMA DE VIGILANCIA NUTRICIONAL DEL MENOR DE 5 AÑOS | LABORAL | CURSO TALLER | B | APLICACION | PRESENCIAL | III | 10000 | |
| 9 | EESS | NUTRICIONISTAS, ENFERMERAS, OBSTETRAS | VARIOS | 125 | E2 | TALLER DE CONSERVACION NUTRICIONAL EN EL HOGAR EN NIÑOS Y GESTANTES | LABORAL | CURSO TALLER | D | APLICACION | PRESENCIAL | I | 18000 | |
| 10 | EESS | NUTRICIONISTAS, AREA SALUD AMBIENTAL | VARIOS | 80 | E2 | TALLER DE CONTROL DE CALIDAD DE SERVICIOS DE ALIMENTACION DE CIUDAD DURANO | LABORAL | TALLER | D | APLICACION | PRESENCIAL | III | 15000 | |
| 11 | EESS | NUTRICIONISTAS, ENFERMERAS, OBSTETRAS | VARIOS | 200 | E2 | TALLER DE CONTROL DE CALIDAD Y ANALISIS DE INDICADORES DEL SISTEMA DE INFORMACION DEL ESTADO NUTRICIONAL | LABORAL | CURSO TALLER | D | APLICACION | PRESENCIAL | I | 16000 | |
| 12 | EESS | NUTRICIONISTAS | VARIOS | 80 | E2 | TALLER DE INTERCAMBIO DE ALIMENTOS | LABORAL | CURSO TALLER | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 2400 | |
| 13 | EESS | NUTRICIONISTAS | VARIOS | 80 | E2 | TALLER DE CONSULTA NUTRICIONAL POR ETAPAS DE VIDA | LABORAL | CURSO TALLER | B | APLICACION | PRESENCIAL | I | 12000 | |
| 14 | EESS | NUTRICIONISTAS, ENFERMERAS | VARIOS | 125 | E2 | MARCO DE NORMAS TÉCNICAS DE PROGRAMAS DE COMPLEMENTACION ALIMENTARIA DE PANITBC | LABORAL | CURSO TALLER | B | APLICACION | PRESENCIAL | II | 6000 | |
| 15 | EESS | NUTRICIONISTAS | VARIOS | 80 | E2 | BIQUIMICA-APLICADA A LA NUTRICION | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 20000 | |
| 16 | EESS | NUTRICIONISTAS | VARIOS | 80 | E2 | HERRAMIENTAS OFTAMICAS | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | I | 14000 | |
| 17 | EESS | NUTRICIONISTAS | VARIOS | 80 | E2 | METODOLOGIA DE EVALUACION INTERNA LACTANCIA MATERNA, ALIMENTACION INFANTIL Y LACTARIO INSTITUCIONAL | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 8000 | |
| 18 | EESS | NUTRICIONISTAS | VARIOS | 80 | E2 | OBESIDAD Y DISLIPIDEMIAS: EVALUACION, NUTRICO Y DIETOTERAPIA | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 8000 | |
| 19 | EESS | PROFESIONALES MEDICOS, ENFERMERAS, NUTRICIONISTA, TRABAJADORA SOCIAL, PSICOLOGOS. | VARIOS | 80 | E2 | ESTRATEGIA DE REHABILITACION BASADA EN LA COMUNIDAD | LABORAL | CURSO TALLER | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 5500 | |
| 20 | EESS | PROFESIONALES MEDICOS | VARIOS | 25 | E2 | EVALUACION/ CALIFICACION Y CERTIFICACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD | LABORAL | CURSO TALLER | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 4000 | |

[Handwritten signature]



MINSA
DIRECCION ADJUNTA INTEGRADA DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA SUR

| N° | ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA | PUESTO | NOMBRE DEL REFERENCIARIO DE CAPACITACION | CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS | MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION | TIPO DE CAPACITACION | TIPO DE ACCION DE CAPACITACION | PROPIEDAD DE CAPACITACION | NIVEL DE EVALUACION | MODALIDAD | OPORTUNIDAD | MONTO TOTAL | |
|----|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------|------------|-------------|-----------------|-------------------|
| | | | | | | | | | | | | Costos Directos | Costos Indirectos |
| 21 | EESS | PROFESIONALES MEDICOS, ENFERMERAS, OBSTETRIAS | VARIOS | 200 | E2 | LABORAL | MANEJO CLINICO PARA LA ATENCION CASOS DE DENEGUE | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 6000 | |
| 22 | EESS | PROFESIONALES BILOGOS, TECNICOS DE SALUD AMBIENTAL Y AGENTES COMUNITARIOS | VARIOS | 125 | E2 | LABORAL | VIGILANCIA Y CONTROL DEL ADES ALEPTI, | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 5000 | |
| 23 | EESS | PROFESIONALES BILOGOS, TECNICOS DE SALUD AMBIENTAL | VARIOS | 125 | E2 | LABORAL | MANEJO Y USO DE EQUIPOS DE CONTROL VECTIBAL | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 5000 | |
| 24 | EESS | PROFESIONALES BILOGOS, TECNICOS DE SALUD AMBIENTAL | VARIOS | 125 | E2 | LABORAL | VIGILANCIA DE ROEDORES | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 5000 | |
| 25 | EESS | PROFESIONALES MEDICOS, ENFERMERAS, OBSTETRIAS | VARIOS | 100 | E2 | LABORAL | CASOS CLINICO DE MALARIA | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 5000 | |
| 26 | EESS | PROFESIONALES MEDICOS, ENFERMERAS, NUTRICIONISTA | VARIOS | 125 | E2 | LABORAL | IDENTIFICACION, TAMIZAJE Y MANEJO DE FACTORES DE RIESGO CARDIOVASCULARES Y DE DIABETES MELLITUS TIPO 2. | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 5000 | |
| 27 | EESS | PROFESIONALES MEDICOS, ENFERMERAS, NUTRICIONISTA | VARIOS | 125 | E2 | LABORAL | DIAGNOSTICO, TRATAMIENTO Y CONTROL DE LA ENFERMEDAD HIPERTENSIVA | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 5000 | |
| 28 | EESS | PROFESIONALES MEDICOS, ENFERMERAS, NUTRICIONISTA | VARIOS | 125 | E2 | LABORAL | DIAGNOSTICO, TRATAMIENTO Y CONTROL DE LA DIABETES TIPO 2 EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCION | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 5000 | |
| 29 | EESS | PROFESIONALES MEDICOS, ENFERMERAS, NUTRICIONISTA | VARIOS | 125 | E2 | LABORAL | DIAGNOSTICO, TRATAMIENTO Y CONTROL DEL PIE DIABETICO | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 5000 | |
| 30 | EESS | PROFESIONALES MEDICOS, ENFERMERAS, NUTRICIONISTA | VARIOS | 125 | E2 | LABORAL | DIAGNOSTICO, MANEJO Y CONTROL DE DISLIPIDEMIA, COMPLICACIONES RENALES Y OCULARES EN PERSONAS CON DIABETES MELLITUS | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 5000 | |
| 31 | EESS | MEDICOS Y OBSTETRAS | VARIOS | 125 | E2 | LABORAL | PREVENCIÓN Y MANEJO DEL CÁNCER DE CUELLO UTERINO | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 21000 | |
| 32 | EESS | PROFESIONALES MEDICOS, ENFERMERAS | VARIOS | 125 | E2 | LABORAL | PREVENCIÓN Y DETECCIÓN OPORTUNA DE LOS DIFERENTES TIPOS DE CÁNCER PRIORIZADOS | C1 | APLICACIÓN | PRESENCIAL | II Y III | 10500 | |
| 33 | EESS | PROFESIONALES Y TECNICOS DE LA SALUD | VARIOS | 125 | E2 | LABORAL | ATENCIÓN INTEGRAL BASADA EN FAMILIA Y COMUNIDAD | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 3500 | |
| 34 | EESS | CIRUJANO DENTISTA | VARIOS | 80 | E2 | LABORAL | CURSO DE PREVALENCIA DE ENFERMEDADES DE LA CAVIDAD BUCAL EN NIÑOS. | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 3500 | |
| 35 | EESS | CIRUJANO DENTISTA | VARIOS | 80 | E2 | LABORAL | GUIA DE PRACTICA CLINICA DEL EDENTULADO TOTAL | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 3500 | |
| 36 | EESS | TRANSVERSAL | VARIOS | 250 | E2 | LABORAL | TALLER PARA LA IMPLEMENTACION PARA LA CERTIFICACION DE EESS AMIGOS DE LA MADRE, LA NIÑA Y EL NIÑO - LACTANCIA MATERNA. | C1 | APLICACIÓN | PRESENCIAL | I | 700 | 10000 |
| 37 | EESS | TRANSVERSAL | VARIOS | 200 | E2 | LABORAL | ATENCIÓN DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO EN LA ATENCIÓN PRIMARIA | C1 | APLICACIÓN | PRESENCIAL | I | 500 | 5000 |
| 38 | EESS | TRANSVERSAL | VARIOS | 200 | E2 | LABORAL | CAPACITACION EN ANTROPOMETRIA | C1 | APLICACIÓN | PRESENCIAL | II | 300 | 5000 |
| 39 | EESS | TRANSVERSAL | VARIOS | 200 | E2 | LABORAL | CAPACITACION EN LA ATENCION DEL RECEN NACIDO | C1 | APLICACIÓN | PRESENCIAL | II | 300 | 5000 |
| 40 | EESS | TRANSVERSAL | VARIOS | 200 | E2 | LABORAL | PREVENCIÓN Y ATENCION DE LAS IRAS Y NEUMONIAS EN NIÑOS MENORES DE 5 AÑOS. | C1 | APLICACIÓN | PRESENCIAL | II | 300 | 5000 |

MINISTERIO DE SALUD
V.S.B.
JALIC (G)
A. DONAYRE



PERU
MINISTERIO DE SALUD

"Dirección De Redes Integradas de Salud Lima Sur"

"Oficina de Recursos Humanos"

| N° | ORGANISMO UNIDAD ORGANICA | PUESTO | PROFESIONES DEL MANEJO DE LA CAPACITACION | CANTIDAD DE BENEFICIARIOS | MATERIA DE LA CAPACITACION | OBJETIVO DE LA ACCION DE CAPACITACION | TIPO DE CAPACITACION | TIPO DE ACCION DE CAPACITACION | PRIORIDAD | NIVEL DE EVALUACION | MODALIDAD | DEPTO/UNIDAD | MANTO TOTAL | |
|----|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------|---------------------|------------|--------------|-----------------|-------------------|
| | | | | | | | | | | | | | Cobras Directas | Cobras Indirectas |
| 41 | EESS | TRANSVERSAL | VARIOS | 50 | E2 | MANEJO CORRECTO DE LA HISTORIA CLINICA INTEGRAL DEL NIÑO. PROCESO DE (PAE-SDAPIE) | LABORAL | CURSO | C1 | APLICACION | PRESENCIAL | II | 5000 | |
| 42 | EESS | TRANSVERSAL | VARIOS | 500 | E2 | REANIMACION CARDIO PULMONAR BASICO | LABORAL | CURSO - TALLER | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 11000 | |
| 43 | EESS | TRANSVERSAL | VARIOS | 500 | E2 | REANIMACION CARDIO PULMONAR AVANZADO | LABORAL | CURSO - TALLER | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 11000 | |
| 44 | EESS | COORDINADOR | VARIOS | 5 | E2 | GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES | LABORAL | DIPLOMADO | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 10000 | |
| 45 | EESS | TRANSVERSAL | VARIOS | 500 | E2 | MANEJO DE VIA AEREA EN EMERGENCIAS | LABORAL | CURSO - TALLER | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 10500 | |
| 46 | EESS | TRANSVERSAL | VARIOS | 500 | E2 | MANEJO DE EXTINTORES | LABORAL | CURSO - TALLER | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV | 5000 | |
| 47 | EESS | TRANSVERSAL | VARIOS | 500 | E2 | ATENCION PRE HOSPITALARIA AVANZADA | LABORAL | CURSO - TALLER | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 10500 | |
| 48 | EESS | TRANSVERSAL | VARIOS | 200 | E2 | INDICE DE SEGURIDAD HOSPITALARIA (ISH) | LABORAL | CURSO - TALLER | C2 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 10000 | |
| 49 | EESS | PROFESIONALES TRABAJADORAS SOCIALES, MEDICOS, ENFERMERAS, NUTRICIONISTAS/PSICOLOGOS, OBSTETRAS. | 125 | | E2 | NUEVOS LINEAMIENTOS DE POLITICA DE PROMOCION DE LA SALUD Y LA GESTION TERRITORIAL EN EL PERU | LABORAL | CURSO TALLER | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 12000 | |
| 50 | EESS | TRABAJADORAS SOCIALES | VARIOS | 125 | E2 | PARTICIPACION COMUNITARIA Y VIGILANCIA CIUDADANA EN SALUD | LABORAL | TALLER | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 12000 | |
| 51 | EESS | TRABAJADORAS SOCIALES, FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE LOS 8 GOBIERNOS LOCALES Y ACTORES SOCIALES INSTITUCIONALES | VARIOS | 125 | E2 | PROMOCION DE LA SALUD CON UN ENFOQUE TERRITORIAL Y TRABAJO ARTICULADO CON LOS GOBIERNOS LOCALES | LABORAL | CURSO TALLER | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 12000 | |
| 52 | EESS | COORDINADOR SALUD AMBIENTAL | VARIOS | 25 | E2 | GESTION Y AUDITORIA MEDIOAMBIENTAL | LABORAL | CURSO | C1 | APLICACION | ONLINE | III | 6000 | |
| 53 | EESS | INSPECTOR SANITARIO | VARIOS | 25 | E2 | GESTION Y MANEJO DE LOS RESIDUOS SOLIDOS PELIGROSOS | LABORAL | CURSO | C1 | APLICACION | PRESENCIAL | IV | 6000 | |
| 54 | EESS | TECNICOS DE SALUD AMBIENTAL, INSPECTORES SANITARIOS, TECNICOS EN ENFERMERIA | VARIOS | 30 | E2 | CUIDADOS Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE LABORATORIO | LABORAL | CURSO | B | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV | 4000 | |
| 55 | EESS | TECNICOS DE SALUD AMBIENTAL, INSPECTORES SANITARIOS, TECNICOS EN ENFERMERIA | VARIOS | 125 | E2 | DETERMINACION DE CLORO LIBRE Y TOTAL EN AGUA POR TITULACION AUTOMATICA | LABORAL | CURSO | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 4000 | |
| 56 | EESS | TECNICOS DE SALUD AMBIENTAL, INSPECTORES SANITARIOS, TECNICOS EN ENFERMERIA | VARIOS | 20 | E2 | ANALISIS MICROBIOLÓGICO DE AGUA POTABLE | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 3220 | |
| 57 | EESS | PROFESIONALES MEDICOS, ENFERMERAS, TEC ENFERMERIA, RESPONSABLES DE EN ZOOINOSIS | VARIOS | 90 | E2 | MANEJO DE PERSONAS EXPUESTAS AL VIRUS HABICO | LABORAL | CURSO-TALLER | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 2500 | |
| 58 | EESS | PROFESIONALES MEDICOS, ENFERMERAS, TEC ENFERMERIA, RESPONSABLES DE EN ZOOINOSIS | VARIOS | 90 | E2 | APLICACION DE PROCEDIMIENTOS Y MEDIDAS SANITARIAS DE CONTROL DE LA RABIA URBANA | LABORAL | CURSO-TALLER | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 2500 | |
| 59 | EESS | PROFESIONALES MEDICOS, ENFERMERAS, TEC ENFERMERIA, RESPONSABLES DE EN ZOOINOSIS | VARIOS | 90 | E2 | MANEJO CLINICO DE CASOS DE ANTRAX | LABORAL | CURSO-TALLER | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV | 2500 | |
| 60 | EESS | PROFESIONALES OBSTETRAS Y MEDICOS | VARIOS | 120 | E2 | MANEJO CLINICO DE LAS EMERGENCIAS OBSTETRICAS CLAVE AZUL, AMARILLA Y VERDE DE ACUERDO A NORMATIVA ACTUALIZADA | LABORAL | TALLER PRESENCIAL | D | APLICACION | PRESENCIAL | II | 19500 | 4500 |



DE SALUD
B°
Y
RUZ




[Handwritten signature]

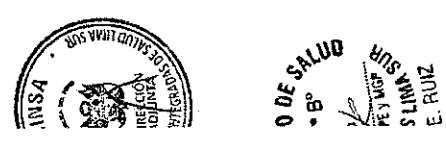
[Handwritten signature]

"Dirección De Redes Integradas de Salud Lima Sur"
"Oficina de Recursos Humanos"



| N° | ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA | 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 | PRIORIDAD | NIVEL DE EVALUACIÓN | MODALIDAD | OPORTUNIDAD | MONTO TOTAL | |
|----|--------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------|---------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------------|
| | | | | | | | | | | | | | Costos Directos | Costos Indirectos |
| 60 | EESS | PROFESIONALES OBSTETRIZAS Y MÉDICOS | VARIOS | 120 | E2 | MANEJO CLÍNICO DE LAS EMERGENCIAS OBSTÉTRICAS: CLAVE AZUL, AMARILLA Y VERDE DE ACUERDO A LA NORMATIVA ACTUALIZADA | LABORAL | TALLER PRESENCIAL | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | II | 19500 | 4500 |
| 61 | EESS | PROFESIONALES OBSTETRIZAS | VARIOS | 120 | E2 | ATENCIÓN INTEGRAL DE LA GESTANTE | LABORAL | TALLER | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | III | 5500 | 1500 |
| 62 | EESS | PROFESIONALES OBSTETRIZAS | VARIOS | 120 | E2 | PLANIFICACIÓN FAMILIAR MANEJO INTEGRAL | LABORAL | CURSO | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | III | 5500 | 1500 |
| 63 | EESS | PROFESIONALES OBSTETRIZAS | VARIOS | 120 | E2 | ATENCIÓN DE PARTO INSTITUCIONAL HUMANIZADO | LABORAL | CURSO | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | III | 10000 | 1500 |
| 64 | EESS | PROFESIONALES OBSTETRIZAS | VARIOS | 150 | E2 | PREVENCIÓN DE LA TRANSMISIÓN VERTICAL VIH SÍFILIS HER. | LABORAL | CURSO TALLER | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | II | 5500 | 1500 |
| 65 | EESS | PROFESIONALES OBSTETRIZAS Y MÉDICOS | VARIOS | 120 | E2 | OPORTUNIDAD DE LA REFERENCIA EN EMERGENCIA Y CONSULTA EXTERNA DE LA GESTANTE | LABORAL | TALLER | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | III | 3000 | 5000 |
| 66 | EESS | MÉDICOS Y ENFERMERAS ADMINISTRATIVOS | VARIOS | 18 | E2 | GESTIÓN EN SALUD PÚBLICA | LABORAL | DIPLOMADO | C1 | APLICACIÓN | SEMI PRESENCIAL | II | 18000 | |
| 67 | EESS | MÉDICOS | VARIOS | 125 | E2 | DIAGNÓSTICO - TRATAMIENTO (DIDIAS FIJAS COMBINADAS) Y RAM - SEGÚN NTS VIGENTE | LABORAL | CURSO TALLER | C1 | APLICACIÓN | PRESENCIAL | II | 13000 | |
| 68 | EESS | ENFERMERAS, TEC ENFERMERAS | VARIOS | 125 | E2 | ROL DE LA ENFERMERA SEGÚN NTS DE TUBERCULOSIS VIGENTE | LABORAL | CURSO TALLER | C1 | APLICACIÓN | PRESENCIAL | III | 13000 | |
| 69 | EESS | TECNICOS DE ENFERMERIA | VARIOS | 125 | E2 | ROL DE LAS TÉCNICAS DE ENFERMERIA SEGÚN NTS DE TUBERCULOSIS VIGENTE | LABORAL | CURSO TALLER | C1 | APLICACIÓN | PRESENCIAL | II | 13000 | |
| 70 | EESS | MÉDICOS, ENFERMERAS, TÉCNICOS ENTRE OTROS | VARIOS | 250 | E2 | MEDIDAS DE CONTROL DE INFECCIONES Y BIOSSEGURIDAD EN EL PERSONAL DE SALUD (PROFESIONAL MÉDICO Y NO MÉDICO - ADMINISTRATIVOS- SERVICIOS GENERALES) | LABORAL | CURSO TALLER | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | III | 13000 | |
| 71 | EESS | TÉCNICAS DE ENFERMERIA Y ENFERMERAS | VARIOS | 250 | E2 | SENSIBILIZACIÓN Y BUEN RATO HACIA LAS PERSONAS AFECTADAS POR TUBERCULOSIS | LABORAL | CURSO TALLER | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | II | 26000 | |
| 72 | EESS | MÉDICOS Y ENFERMERAS (Responsables de la Estrategia de Tuberculosis) | VARIOS | 125 | E2 | SOCIALIZACIÓN DE LA DIRECTIVA SANITARIA N° 080-MINSA/2017/DOESP DIRECTIVA SANITARIA PARA LA INTERVENCIÓN ANTE LA PRESENCIA DE UN CASO DE TUBERCULOSIS EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA | LABORAL | CAPACITACION | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | III | 13000 | |
| 73 | EESS | MÉDICOS | VARIOS | 125 | E2 | LECTURA DE PLACAS RADIOLOGICAS DE PULMONES | LABORAL | CAPACITACION | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | II | | |
| 74 | EESS | MÉDICOS Y ENFERMERAS PSICÓLOGOS | VARIOS | 45 | E2 | GUÍA PRÁCTICA CLÍNICA DE DEPRESIÓN | LABORAL | CURSO - TALLER | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 3000 | |
| 75 | EESS | MÉDICOS Y ENFERMERAS PSICÓLOGOS | VARIOS | 25 | E2 | ATENCIÓN DE SALUD MENTAL EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 5000 | |
| 76 | EESS | MÉDICOS Y ENFERMERAS PSICÓLOGOS | VARIOS | 25 | E2 | SALUD MENTAL COMUNITARIA | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 5000 | |
| 77 | EESS | ENFERMERAS Y MÉDICOS | VARIOS | 100 | E2 | MANEJO DE EMERGENTO ATRIBUIDO A LA VACUNACION E INMUNIZACION | LABORAL | CAPACITACION | C1 | APLICACIÓN | PRESENCIAL | I | 5000 | |
| 78 | EESS | ENFERMERAS Y TÉCNICOS DE ENFERMERIA | VARIOS | 100 | E2 | ACTUALIZACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE NORMAS TÉCNICAS DE INMUNIZACIONES | LABORAL | CAPACITACION | B | APLICACIÓN | PRESENCIAL | II | 5000 | |
| 79 | EESS | ENFERMERAS Y TÉCNICOS DE ENFERMERIA | VARIOS | 100 | E2 | ACTUALIZACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE NORMAS TÉCNICAS DE CADENA DE FRÍO | LABORAL | CURSO TALLER | C1 | APLICACIÓN | PRESENCIAL | III | 5000 | |
| 80 | EESS | MÉDICOS ENFERMERAS TÉCNICOS DE ENFERMERIA | VARIOS | 100 | E2 | TRÁMITE Y DIAGNÓSTICO DE PATOLOGÍAS OFTALMOLÓGICAS EN LA ATENCIÓN PRIMARIA | LABORAL | CURSO TALLER | C1 | APLICACIÓN | PRESENCIAL | II, III | 2500 | |
| 81 | EESS | PERSONAL DE LABORATORIO TÉCNICOS TECNÓLOGOS Y BIÓLOGOS | VARIOS | 60 | E2 | APLICACIÓN DE NUEVOS SISTEMAS DE CONTROL DE CALIDAD EN EL ÁREA DE BIQUÍMICA Y HEMATOLOGÍA | LABORAL | CURSO | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 4500 | |



 DIRECTOR



| N° | ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA | PUESTO | NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS | MATERIA DE LA CAPACITACIÓN | NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | TIPO DE CAPACITACIÓN | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | PROPIEDAD | NIVEL DE EVALUACIÓN | MODALIDAD | OPORTUNIDAD | MONTO TOTAL | |
|-----|--------------------------|----------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------|---------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------------|
| | | | | | | | | | | | | | Costos Directos | Costos Indirectos |
| 82 | EES | RESPONSABLES DE CAJA | VARIOS | 125 | E2 | MANEJO DE LOS FONDOS DE LA CAJA CHICA EN LOS ES DE 1ER NIVEL DE ATENCIÓN | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | I | 2500 | |
| 83 | 24 EES 1-3 | COORDINADOR PEPC | VARIOS | 60 | E2 | HIS MISA | LABORAL | CURSO TALLER | B | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 5000 | |
| 84 | EES | VARIOS | VARIOS | 250 | E2 | LIBRO DE RECLAMACIONES EN SALUD, PLATAFORMA DE ATENCIÓN EN SALUD | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | | |
| 85 | LABORATORIO | VARIOS | VARIOS | 15 | E2 | PROCESOS DE CONTROL DE CALIDAD INTERNO Y EXTERNO, VALIDACIÓN Y VERIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE PRUEBAS DE LABORATORIO | LABORAL | CURSO | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | I | 10000 | |
| 86 | DEMD | VARIOS | QUÍMICO FAR. ACCESO | 17 | E2 | GESTIÓN DEL SUMINISTRO, FARMACOVIGILANCIA | LABORAL | DIPLOMADO | D | APLICACIÓN | SEMI PRESENCIAL | II | 10000 | |
| 87 | DEMD | VARIOS | QUÍMICO FAR. INSPECTORES | 15 | E2 | CONTROL Y VIGILANCIA SANITARIA DE LOS PRODUCTOS FARMACÉUTICOS, DISPOSITIVOS MÉDICOS Y PRODUCTOS SANITARIOS | LABORAL | DIPLOMADO | D | APLICACIÓN | SEMI PRESENCIAL | III | 10000 | |
| 88 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 40 | B1 | GESTIÓN PÚBLICA | LABORAL | DIPLOMADO/ESPE | B | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 60000 | |
| 89 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 50 | D2 | ADMINISTRACIÓN EN SERVICIOS DE SALUD | LABORAL | DIPLOMADO/ESPE | B | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 75000 | |
| 90 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 30 | | MANEJO DEL SIGA | LABORAL | CURSO | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | III | 21000 | |
| 91 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 30 | J5 | REDACCIÓN ADMINISTRATIVA | LABORAL | CURSO | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | III | 18000 | |
| 92 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 45 | A1 | PRESUPUESTO POR RESULTADO (PPR) COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN | LABORAL | CURSO | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | IV | 24000 | |
| 93 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 30 | J5 | ORIMÁTICA INTERMEDIO Y AVANZADO (WORD, EXCEL) | LABORAL | CURSO | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | IV | 15000 | |
| 94 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 20 | B1 | POLÍTICA DE MODERNIZACIÓN DEL ESTADO PERUANO | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 16000 | |
| 95 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 25 | A3 | CONTRATACIONES CON EL ESTADO | LABORAL | CURSO | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | III | 25000 | |
| 96 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 5 | C1 | DERECHO ADMINISTRATIVO | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 3500 | |
| 97 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 5 | C1 | PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 3500 | |
| 98 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 5 | C1 | PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 3500 | |
| 99 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 15 | C1 | LEY 27444 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 15000 | |
| 100 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 40 | G3 | DL 1246 SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA | LABORAL | CURSO | C1 | APLICACIÓN | PRESENCIAL | II | 20000 | |
| 101 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 60 | B1 | GESTION POR PROCESOS EN LA ADMINISTRACION PUBLICA | LABORAL | CURSO | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 60000 | |
| 102 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 5 | B2 | REGIMENES LABORALES Y SISTEMAS PREVISIONALES | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV | 4000 | |
| 103 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 5 | A2 | GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV | 4000 | |
| 104 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 15 | E3 | PORTAL DE TRANSPARENCIA ESTÁNDAR | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV | 15000 | |
| 105 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 15 | B2 | MODERNIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN PÚBLICA Y REFORMA DEL SERVICIO CIVIL | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV | 15000 | |
| 106 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 15 | B2 | SELECCIÓN DE PERSONAL BAJO EL REGIMEN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL - LEY 30057 | LABORAL | CURSO | C1 | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV | 5000 | |
| 107 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 5 | B2 | METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DE PERFILES DE PUESTOS | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II | 5000 | |
| 108 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 25 | A4 | CIERRE Y APERTURA DEL MANEJO FINANCIERO PRESUPUESTAL | LABORAL | CURSO | D | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III | 20000 | |
| 109 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 300 | J5 | RELACIONES INTERPERSONALES | LABORAL | CURSO TALLER | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | III | 4050 | 20000 |
| 110 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 5 | A4 | FLUJO DE CAJA PARA CIERRE CONTABLE | LABORAL | CURSO | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | III | 3000 | |
| 111 | DIRIS | VARIOS | VARIOS | 15 | B4 | ACTUALIZACIÓN DE VERSIONES DEL SIAP | LABORAL | CURSO | D | APLICACIÓN | PRESENCIAL | III | 15000 | |
| | | | | | | | | | | | | SUBTOTAL | 568270 | 643085 |
| | | | | | | | | | | | | TOTAL | 1.211.355 | |



Handwritten signature or initials.

Handwritten signature or initials.



**ANEXO A
INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA**

FICHA TÉCNICA PARA LA EVALUACIÓN DE REACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PDP 2018

Objetivo : Evaluar la percepción de calidad de las actividades de capacitación programadas en el PDP Anualizado de la DIRIS Lima Sur

Público objetivo: Servidores públicos que participan en las actividades de capacitación programadas en el PDP Anualizado de la DIRIS Lima Sur

Nombre del Curso

Fecha: **Hora:**

Nombre del Instructor o Proveedor:

Lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala. Marque sus respuestas con una X.
4 = Total acuerdo, 3 = De acuerdo, 2 = en desacuerdo, 1 = Total desacuerdo.
Resultado: De 14 a 22 = Muy Malo, De 23 a 30 = Malo, De 31 a 39 = Regular, De 40 a 48 = Bueno, De 49 a 56 = Muy Bueno

| DIMENSIONES | INDICADORES | RESPUESTAS |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1. Objetivos y contenidos del programa | a. Se cumplieron los objetivos del curso | 1 2 3 4 |
| | b. Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso | 1 2 3 4 |
| | c. Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias | 1 2 3 4 |
| 2. Materiales (Responda solo en caso de haber recibido materiales) | a. Los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo del curso | 1 2 3 4 |
| | b. Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso | 1 2 3 4 |
| 3. Recursos audiovisuales | a. Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje del curso | 1 2 3 4 |
| 4. Instructor | a. Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles | 1 2 3 4 |
| | b. El instructor generó un ambiente de participación | 1 2 3 4 |
| | c. El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes | 1 2 3 4 |
| | d. El instructor evidenció dominio del tema | 1 2 3 4 |
| 5. Duración | a. La duración del curso fue apropiada | 1 2 3 4 |
| 6. Ambiente de aprendizaje | a. Las condiciones ambientales (iluminación, espacio) favorecieron el aprendizaje | 1 2 3 4 |
| 7. Intención de aplicación | a. ¿Ha comprendido suficientemente los temas tratados como para usarlos en su trabajo diario? | 1 2 3 4 |
| | b. ¿Los ejercicios, herramientas, tareas, etc. Van a permitir la aplicación rápida de lo aprendido? | 1 2 3 4 |



17

DE SALUD
DIRIS
LIMA SUR



| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------|
| | c. ¿El curso le ha generado ideas nuevas para usarlas en su trabajo? | 1 2 3 4 |
| | d. ¿Se siente seguro y motivado para aplicar lo aprendido? | 1 2 3 4 |
| 8. Percepción global | a. El curso de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades | 1 2 3 4 |
| | b. Recomendaría este curso a otras personas | 1 2 3 4 |
| 9. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida | Respuesta: | |
| Resultado Obtenido: | | |





PERÚ

Ministerio de Salud

"Dirección De Redes Integradas de Salud Lima Sur"

"Oficina de Recursos Humanos"

ANEXO B

GLOSARIO DE TERMINOS:

- 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 actividad es 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.
- g) **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. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y las necesidades institucionales. Están comprendidas en la Formación Laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.
- h) **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.

i) **Certificación:** Para estudios presenciales se define un crédito académico como equivalente a un mínimo de dieciséis (16) horas lectivas de teoría o el doble de horas de práctica.

j) **Capacitación:** Es un proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores, a través del cierre de brechas o desarrollo de conocimientos o habilidades, que estén estrictamente relacionadas al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. La capacitación se desarrolla a través de **acciones de capacitación**, que son actividades de enseñanza-aprendizaje. Para la Formación Laboral, las acciones de capacitación pueden ser: cursos, talleres, diplomados o programas de especialización, conferencias o pasantías



X



P