



## RESOLUCION DIRECTORAL

Callao, ..... 11 ..... de ..... ENERO ..... de 2019



**VISTO**, el Informe N°001-2018-GRC/DIRESA/CPC, de fecha 31 de diciembre de 2016, emitido por el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos, en su condición de Presidente del Comité de Planificación de la Capacitación de la Dirección Regional de Salud del Callao, mediante el cual remite la propuesta del “Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao 2019”; y



### CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con lo establecido en el literal a) del artículo 10° del Decreto Legislativo N°1023, es función de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, entre otras, planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de desarrollo y capacitación;

Que, asimismo, con el Decreto Supremo N°009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025 disponiendo en los artículos 3° y 4° que las entidades deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;



Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas, la cual tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el artículo 5° de la Ley N°27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, en relación a la misión del Gobierno Regional, establece que la misión de los Gobiernos Regionales es organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la Región; asimismo, el inciso g), del artículo 9, de la citada Ley, en cuanto a competencias constitucionales dispone que los gobiernos regionales son competentes para dictar las normas inherentes a la gestión regional, entre otros;

Que, conforme a lo propuesto, el Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao 2019, se constituye en un instrumento de gestión que permitirá la aplicación de estrategias y procedimientos para el óptimo desarrollo de las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales del potencial humano de la organización, garantizando un personal calificado, comprometido y consciente de la

importancia de su participación para asegurar la calidad de la atención a nuestros usuarios, así como el mejoramiento de la eficacia y eficiencia institucional;

Que, mediante documento de vistos, el Presidente del Comité de Planificación de la Capacitación de la Dirección Regional de Salud del Callao, en cumplimiento de la normativa vigente, valida la propuesta del "Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao 2019", elaborado por la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos conjuntamente con las unidades orgánicas de la institución y precisa que la misma se ajusta a los objetivos estratégicos institucionales y a las prioridades sanitarias regionales precisadas en el Plan Estratégico Institucional de la Dirección Regional de Salud del Callao;

Que, estando a la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao 2019, elevada por la Presidencia del Comité de Planificación de la capacitación de la Dirección Regional de Salud del Callao y elaborada por la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud del Callao, conjuntamente con las unidades orgánicas de la institución;

Con el visado del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos y el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Dirección Regional de Salud del Callao;

En uso de las atribuciones y facultades conferidas al Director General de la Dirección Regional de Salud del Callao, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 040-2019;

### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.-** Aprobar el "**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO 2019**", el cual consta de 03 (tres) Anexos, que forman parte de la presente Resolución.

**ARTICULO SEGUNDO.-** Remitir copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR mediante correo electrónico a la siguiente dirección electrónica [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe), de conformidad a lo señalado en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

**ARTICULO TERCERO.-** Encargar a la Dirección Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud del Callao, el seguimiento, supervisión y cumplimiento de la ejecución del Plan aprobado.

**ARTICULO CUARTO.-** Encárguese a la Oficina de Informática, Telecomunicaciones y Estadística la publicación del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao 2016 en el Portal de Internet de la Dirección Regional de Salud del Callao.

**ARTICULO QUINTO.-** Notifíquese la presente Resolución Directoral a los estamentos administrativos correspondientes y a los interesados para los fines de Ley.

Regístrese y comuníquese,



Dr. ISMAEL ALBERTO PAREDES AVALOS  
Director Regional  
C.M.P. 13209 - R.N.E. 4467





**GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO**  
**DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO**

**COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION**



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE  
LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL  
CALLAO 2019**



2019

## DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

### MISION

Diseñar, proponer, ejecutar y evaluar las políticas de atención integral de salud en la Provincia Constitucional del Callao, con eficiencia y calidad, contribuyendo a mejorar las condiciones de vida de la población.



J. RUIZ R.



W. SAAVEDRA

### VISION

Nuestra población alcanzará un adecuado nivel de salud con equidad, accesibilidad y universalidad; contando con una organización exitosa y competitiva, con personal comprometido y altamente calificado.



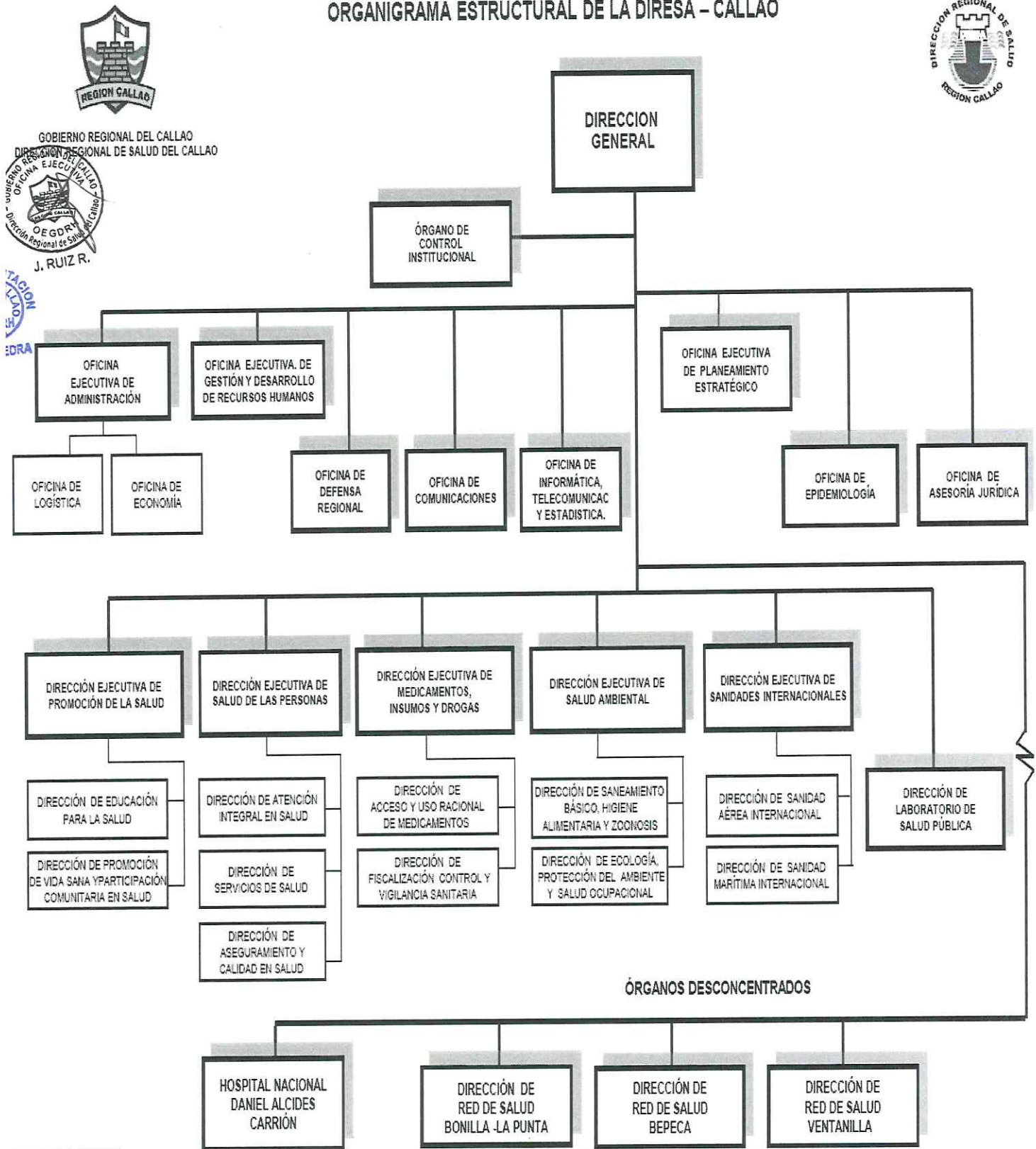
## OBJETIVOS ESTRATEGICOS GENERALES

1. Reducir la mortalidad materna neonatal.
2. Reducir la desnutrición crónica en menores de 5 años.
3. Priorizar las intervenciones de las enfermedades transmisibles promoviendo estilos de vida y entornos saludables.
4. Reducir la morbimortalidad de las enfermedades crónico degenerativas, enfermedades inmuno prevenibles y aquellas originadas por factores externos.
5. Mejorar la oferta y calidad del servicio de salud en beneficio de la población en general con énfasis en los grupos poblacionales vulnerables.
6. Fortalecer el desarrollo y la gestión de los recursos humanos en salud.
7. Asegurar el acceso y disponibilidad de medicamentos de calidad.
8. Aseguramiento universal.
9. Fortalecer el rol de rectoría en los diferentes niveles de gobierno.



# ESTRUCTURA ORGANICA DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

## ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA DIRESA - CALLAO





# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO 2019

## I. Presentación

La Dirección Regional de Salud del Callao presenta el Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2019, elaborado por la Oficina Ejecutiva de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de la Capacitación de la DIRESA Callao, el cual es de aplicación obligatoria para todas las unidades orgánicas correspondientes a su jurisdicción, con la finalidad de fortalecer las competencias de su capital humano, en el marco y cumplimiento de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.



El presente instrumento de gestión tiene como finalidad atender de manera gradual las necesidades de capacitación de los diversos órganos de línea, asesoría y de apoyo de la administración central, así como de los establecimientos de salud de la Dirección Regional de Salud del Callao, teniendo como objetivo fundamental cerrar las brechas de competencias identificadas, teniendo como contexto inmediato las prioridades sanitarias nacionales y regionales y el Plan Estratégico Institucional.

## II. Base Legal

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.
- Decreto Legislativo N°1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público
- Decreto Supremo N°009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público
- Decreto Legislativo N°1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS y sus modificatorias.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR/PE, Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH, que aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas

## III. Aspectos Generales

El Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao 2019 se constituye en un instrumento de gestión que permitirá la aplicación de estrategias y procedimientos para el óptimo desarrollo de las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales del potencial humano de la organización, garantizando un personal calificado, comprometido y consciente de la importancia de su participación para asegurar la calidad de la atención a nuestros usuarios, así como el mejoramiento de la eficacia y eficiencia institucional.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas se ejecutará durante el ejercicio presupuestal enero – diciembre 2019.

Para la identificación de necesidades de capacitación se tomó en cuenta los siguientes aspectos:

- Plan Estratégico Institucional
- Plan Operativo Anual
- ASIS 2016
- Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral
- Percepción de brechas de competencias laborales susceptibles de ser resueltas mediante acciones de capacitación

Las principales brechas de necesidades de capacitación fueron identificadas por los titulares de cada unidad orgánica de la institución en el formato diseñado para este fin, considerándose para el procesamiento de estos datos lo siguiente:

- ✓ Que la capacitación tenga relación directa con las funciones reales del puesto.
- ✓ Que la capacitación solicitada esté orientada a la actualización y/o reforzamiento de competencias de los colaboradores.
- ✓ Dar prioridad al personal que presente mayores necesidades de capacitación, de acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño laboral.

Los productos de este proceso de identificación de necesidades de capacitación realizado por las unidades orgánicas de la institución, se remitieron a la Unidad de Capacitación de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos humanos, con la finalidad de consolidarlos en un solo documento de gestión institucional que configure el Plan de Capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas 2019, el cual es validado por el Comité de Planificación de la Capacitación y remitido a la Dirección General para su aprobación mediante el acto resolutivo correspondiente.

Debido a la organización y funcionamiento de la Dirección Regional de Salud del Callao, que cuenta en la actualidad con 50 establecimientos de salud y más de 3,000 servidores, entre nombrados y contratados, la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas se implementa en forma desconcentrada, es decir, cada una de las 03 Direcciones de Red de Salud desarrolla su propio plan de capacitación, al igual que la administración central, conformando estos cuatro planes el Plan de Desarrollo de las Personas Institucional. El avance del plan de capacitación es informado por cada Dirección de Red de Salud a la Unidad de Capacitación de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos en forma trimestral.

#### IV. Objetivos de Capacitación



- a) Contribuir a que las políticas y los objetivos estratégicos institucionales se implementen con eficiencia, calidad, oportunidad, pertinencia y equidad.
- b) Fortalecer las competencias del potencial humano para el desarrollo de una atención integral y de calidad, tanto en las áreas asistenciales como administrativas, orientada a lograr la satisfacción de nuestros usuarios.
- c) Desarrollar las competencias personales y laborales del potencial humano, colaborar al mejoramiento del clima organizacional y fortalecer el trabajo colaborativo en todos los niveles organizacionales.
- d) Contribuir en la adecuada implementación de las políticas nacionales, regionales y locales en el contexto socio sanitario en la Región Callao.



## V. Alcance de la Capacitación

Las disposiciones contenidas en el Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao para el año 2019, son de alcance a todos los colaboradores que prestan servicios en las diversas Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Salud del Callao, tanto de la Administración Central como de las Direcciones de Redes de Salud y la Dirección Ejecutiva de Sanidades Internacionales, conforme a lo establecido en las políticas, normas y directivas vigentes sobre los procesos de capacitación en el sector público.

## VI. Ciclo de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP

El proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: planificación, ejecución y evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la gestión del rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar acciones de capacitación de manera prioritaria para el personal de la institución.

## VII. De la Capacitación

### 7.1. Definiciones Operativas

**Capacitación:** Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

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

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

**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.

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

**Servidores civiles que acceden a Formación Profesional:** La Formación Profesional solo corresponde a los servidores civiles de carrera incorporados al régimen establecido en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, quedando excluidos los servidores que prestan servicios en los regímenes regulados por los Decretos Legislativos 276, 728 o 1057. Los directivos públicos que no sean de confianza, excepcionalmente, pueden acceder a maestrías, siempre que estas provengan de un fondo sectorial, de algún ente rector o de algún fideicomiso para becas y créditos.

**Servidores civiles que acceden a Formación Laboral:** Todos los servidores civiles pueden acceder a Formación Laboral después de haber superado el periodo de prueba. Los servidores civiles que no acceden a Formación Laboral son aquellos contratados temporalmente a los que se refiere el artículo 84° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, quienes no pertenecen al servicio civil de carrera.

## 7.2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El Plan de Desarrollo de las Personas 2019 ha sido elaborado bajo la lógica procedimental de mejoramiento continuo y está relacionado directamente con las metas, actividades y tareas por áreas de desempeño, de tal forma que los colaboradores de la institución estén en condiciones de desempeñar sus funciones dentro de niveles óptimos de motivación, productividad, rentabilidad, oportunidad y calidad.





### 7.3. Metodología de capacitación

Para el año 2019, las acciones de capacitación están dirigidas a cubrir las necesidades y requerimientos de capacitación resultantes del proceso de identificación realizado. Para el logro de los objetivos de capacitación del presente plan, se consideran dos tipos de modalidad de capacitación:



- ▶ **Capacitación Externa:** A través de la cual, los colaboradores desarrollaran su proceso de capacitación en instituciones que pudieran ser convocadas para este fin, teniendo en consideración la disponibilidad presupuestal de la institución.
- ▶ **Capacitación Interna:** Aquellas actividades de capacitación que se desarrollan dentro de la institución y estarán a cargo de instituciones convocadas para este fin, así como instituciones que mantienen convenio suscrito con la institución o, en forma complementaria, estarán a cargo de la misma DIRESA Callao, sea por la Unidad de Capacitación de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos o por las demás Unidades Orgánicas de la DIRESA Callao.

### 7.4. Tipos de Capacitación

De acuerdo al tipo de competencias a desarrollar, por grupo ocupacional o por niveles de desempeño dentro de la estructura organizacional, los procesos de capacitación institucional en las entidades del sector público se desarrollan en dos modalidades: Formación Laboral y Formación Profesional

#### Formación Laboral

- a) **Taller:** Estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea a partir de la puesta en práctica de conocimientos adquiridos por parte de los participantes de manera individual o grupal.
- b) **Curso:** 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:** 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:** Actividad teórica - práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde labora el servidor civil. Se realiza durante la jornada de servicio.

- e) **Pasantía:** 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.
- f) **Conferencia:** Actividad académica de naturaleza técnica o científica que tiene 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.

### Formación Profesional

- a) **Maestría:** Estudios de profundización profesional o de carácter académico basado en la investigación que conllevan a la obtención del grado académico de Maestro.
- b) **Doctorado:** Estudios de carácter académico basados en la investigación que conllevan al grado académico de Doctor.

En el caso de la Dirección Regional de Salud del Callao, al no encontrarse en proceso de tránsito a SERVIR, no se desarrollan acciones de capacitación del tipo de Formación Profesional, en cumplimiento de lo dispuesto por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.

### VII. Financiamiento

Las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao correspondiente al año 2019, podrán ser financiadas con recursos de la entidad, pudiendo ser total o parcial y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad.

Así mismo, la ejecución de las acciones de capacitación del PDP 2019 se basa en el aporte, sin costo para la institución, con ponentes, certificación y material didáctico que, como contraparte, ofrecen las entidades formativas y capacitadoras que mantienen convenios de cooperación docente asistencial suscritos y vigentes con la DIRESA Callao.

### IX. Evaluación

#### 9.1. Evaluación Diagnóstica

Para realizar la evaluación diagnóstica se utiliza el método de diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual permite identificar los procesos y/o áreas temáticas en las que se requiere cerrar brechas de capacitación, identificando además, que tipo de



servidores son los que lo requieren y en qué nivel organizacional se debe realizar, tanto en el área administrativa como asistencial.

Los resultados de este proceso de identificación de necesidades de capacitación y brechas de competencias laborales, se utilizaron para identificar las acciones de capacitación correspondientes y el diseño del Plan de Capacitación del PDP 2019.

## 9.2. Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

El seguimiento y la evaluación de la capacitación son procesos que tienen por finalidad evaluar la eficacia en el cumplimiento de los objetivos del PDP 2019. Los criterios para evaluar la capacitación implican diferentes medidas y su combinación provee una imagen integral del cumplimiento de los objetivos. Al finalizar la evaluación se identificarán las áreas de mejora para ajustar los próximos planes y acciones de capacitación institucionales.



J. RUIZ R.





**ANEXO 01: FORMATOS PARA ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO 2019**



### FORMATO MATRIZ PDP



J. RUIZ R.



W. SAAVEDRA

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Cantidad Total de Beneficiarios de la Capacitación	Materia de la Acción de Capacitación	Nombre de la Acción de Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de la Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad	Monto Total	
										Costos Directos	Costos Indirectos
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											

## FORMATO CRITERIOS DE PERTINENCIA DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Valor del Criterio	Criterios de Pertinencia		
	A Beneficio de la Acción de Capacitación	B Tipo de Funciones del Servidor	C Objetivo de Capacitación
3	Beneficio Alto	Funciones sustantivas o de administración interna	Objetivo de desempeño
2	Beneficio Intermedio	Funciones directivas	Objetivo de aprendizaje (conocimientos, habilidades)
1	Beneficio Bajo	Funciones de soporte o complemento	Objetivo de aprendizaje (solo conocimientos)
Rango de Pertinencia	3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9		





## FORMATO PROGRAMACION TRIMESTRAL DIRESA CALLAO

### DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019

UNIDAD ORGANICA:.....

N	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de capacitación (*)	Tipo de acción de capacitación (**)	PROGRAMACION TRIMESTRAL			
				1er trimestre	2do trimestre	3er trimestre	4to trimestre
J. RUIZ R.							

(\*) Tipo de Capacitación:

- Formación Laboral
- Formación Profesional

(\*\*) Tipo de acción de capacitación:

- Formación Laboral: Taller, Curso, Diplomado, Capacitación Interinstitucional, Pasantía, Conferencia
- Formación Profesional: Maestría, Doctorado



**ANEXO 02: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO 2019**





ADMINISTRACION CENTRAL

**MATRIZ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019  
DIRECCION DE SANIDAD MARITIMA**

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Cantidad de beneficiarios de la capacitación	Materia de la acción de la capacitación	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de la Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad
----	-----------------------------------	---	--	---	-------------------------	--	-----------	------------------------	-----------



1.	Dirección de Sanidad Marítima  Internacional	18	Transversal .J5	Aspectos de Salud Ambiental	Capacitación	Seminario	3	Aprendizaje	Presencial
2.		15	Gestión Institucional	Implementación de VUCE 2.0	Formación Laboral	Seminario	2	Aprendizaje	Presencial
3.		26	Transversal .J5	Técnicas de Supervivencia para el personal operativo de Sanidad Marítima Internacional	Formación Laboral	Curso	1	Aprendizaje	Presencial
4.		15	Gestión Institucional	Usos del Fondo Fijo para Caja Chica	Capacitación	Curso	3	Aprendizaje	Presencial
5.		40	Transversal .J5	Trabajo de Riesgo en Sanidad Marítima Internacional	Capacitación	Seminario	1	Aprendizaje	Presencial
6.		40	Transversal .J5	Eventos de gran magnitud: Sismos y Tsunamis	Capacitación	Seminario	1	Aprendizaje	Presencial



**MATRIZ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019  
UNIDAD DE CALIDAD**

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Cantidad Total de Beneficiarios de la Capacitación	Materia de la Acción de Capacitación	Nombre de la Acción de Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de la Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad
1	Unidad de Calidad en Salud	50	Gestión Institucional	Auditoria Medica y Auditoria en Salud	Formación Laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencial
2		60	Gestión Institucional	Seguridad del Paciente: Instrumentos para la Seguridad del Paciente Medidas de Bioseguridad e Higiene de Manos Lista de verificación de seguridad de cirugía Notificación de eventos adversos Rondas de seguridad.	Formación Laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencial
3		60	Gestión Institucional	Seguridad del Paciente : Jornada Ulceras por Presión Jornada Regional de Humanización	Formación Laboral	Curso	7	Aprendizaje	Presencial
4		80	Gestión Institucional	Herramientas de Calidad	Formación Laboral	Curso Taller	9	Aprendizaje	Presencial
5		60	Gestión Institucional	Elaboración de Proyecto de Mejora Continua	Formación Laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial
6		70	Gestión Institucional	Actualización de Normas de autoevaluación y Acreditación para la Formación de Evaluadores Internos	Formación Laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial
7		70	Gestión Institucional	Indicadores	Formación Laboral	Curso Taller	6	Aprendizaje	Presencial



8		70	Gestión Institucional	Sistema de gestión de Reclamos y Plataforma de Atención a Usuarios - DS N° 030-2016/SA	Formación Laboral	Curso	5	Aprendizaje	Presencial
8		400	Gestión Institucional	V Encuentro Regional de experiencias en Mejoramiento Continuo - V Conferencia Regional e Internacional de Calidad en Salud	Formación Laboral	Conferencia	4	Aprendizaje	Presencial
9		70	Gestión Institucional	Gestión de Riesgos en Salud	Formación Laboral	Curso	4	Aprendizaje	Presencial
10		60	Gestión Institucional	Sistema de Gestión de Calidad	Formación Laboral	Curso	4	Aprendizaje	Presencial



MATRIZ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019 ESTRATEGIA SANITARIA REGIONAL METAXENICAS									
N°	Órgano o unidad orgánica	Cantidad total de beneficiarios de la capacitación	Materia de la acción de capacitación	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de capacitación	Tipo de la acción de capacitación	Prioridad	Nivel de evaluación	Modalidad
1	Administración central/Estrategias Sanitarias Regionales/METAXENICAS	90	J. Transversales JS.	Norma Técnica Manejo de Pacientes en Dengue, Zika y Chikungunya	Formación laboral	Curso/Taller	9	Aprendizaje	Presencial
2	Administración central/Estrategias Sanitarias Regionales/METAXENICAS	50	J. Transversales JS.	Norma Técnica Manejo de Pacientes en Malaria, Leishmaniasis, Bartonella Hospitales	Formación laboral	Curso/Taller	7	Aprendizaje	Presencial



**MATRIZ DE LA ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2019**  
**ESTRATEGIA SANITARIA REGIONAL DE SALUD BUCAL**

Nº	Órgano o unidad orgánica	Cantidad total de beneficiarios de la capacitación	Materia de la acción de capacitación	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de capacitación	Tipo de la acción de capacitación	Prioridad	Nivel de evaluación	Modalidad
1	Administración central/Estrategias Sanitarias Regionales/Salud Bucal	90	J. Transversales JS.	Curso de Fortalecimiento de competencias en Odontología	Formación laboral	Curso	7	Aprendizaje	Presencial
2	Administración central/Estrategias Sanitarias Regionales/Salud Bucal	35	J. Transversales JS.	Curso para optar la Licencia de Operación de Equipos de rayos X dental	Formación laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencial y semipresencial



**MATRIZ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2019**  
**ESTRATEGIA SANITARIA REGIONAL DE ZONOSIS**

Nº	Órgano o unidad orgánica	Cantidad total de beneficiarios de la capacitación	Materia de la acción de capacitación	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de capacitación	Tipo de la acción de capacitación	Prioridad	Nivel de evaluación	Modalidad
1	Administración central/Estrategias Sanitarias Regionales/ZONOSIS	90	J. Transversales JS.	Actualización normativa técnica manejo de pacientes expuestos a rabia según NTS. Para la vigilancia, prevención y control de rabia humana en el Perú nº 131 MINS/DGI ESP-2017.	Formación laboral	Curso/Taller	9	Aprendizaje	Presencial
2	Administración central/Estrategias Sanitarias Regionales/ZONOSIS	50	J. Transversales JS.	Actualización de la norma técnica de brucelosis (diagnóstico y tratamiento)	Formación laboral	Curso/Taller	8	Aprendizaje	Presencial

3		50	J. Transversales J5.	Difusión de la norma técnica para atención de paciente afectado por accidentes ponzoñosos	Formación laboral	Curso/Taller	8	Aprendizaje	Presencial
4		45	J. Transversales J5.	Sistema de información estrategia sanitaria zoonosis (sistema HIS)	Formación laboral	Curso/Taller	7	Aprendizaje	Presencial



MATRIZ DE LA ELABORACIÓN DE PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2019 UNIDAD TECNICA DE ESTRATEGIAS SANITARIAS REGIONALES									
N°	Órgano o Unidad Orgánica	Cantidad total de beneficiarios de la Capacitación	Materia de la Acción de la capacitación	Nombre de la acción de la capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de acción de la Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad
1	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas	100	Transversales J5	Implementación de la Norma Técnica Sanitaria 149-2017 MINS	Formación Laboral	Conferencia	9	Aprendizaje	Presencial
2		100	Transversales J5	Actualización de la Norma Técnica para la cadena de Frío de las Inmunizaciones	Formación Laboral	Taller	7	Aprendizaje	Presencial
3		100	Transversales J5	Actualización de manejo de ESAVI y Farmacovigilancia	Formación Laboral	Conferencia	7	Aprendizaje	Presencial
4		100	Transversales J5	Detección y Diagnostico Precoz principales cáncer	Formación Laboral	Taller	9	Aprendizaje	Presencial
5		100	Transversales J5	Detección cáncer en la Mujer	Formación Laboral	Taller	9	Aprendizaje	Presencial
6		150	Transversales J5	Consejeras preventivas en factores de riesgos para el cáncer	Formación Laboral	Taller	9	Aprendizaje	Presencial
7		80	Transversales J5	Actualización en atención a personas expuestas a metales pesados	Formación Laboral	Conferencia	8	Aprendizaje	Presencial



J. RUIZ R.



W. SAAVEDRA

8	90	Transversales J5	Atención pre conceptual	Formación Laboral	Conferencia	7	Aprendizaje	Presencia I
9	135	Transversales J5	Atención Prenatal Reenfocada	Formación Laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencia I
10	135	Transversales J5	Metodología anticonceptiva	Formación Laboral	Curso	6	Aprendizaje	Presencia I
11	136	Transversales J5	Emergencias Obstétricas	Formación Laboral	Curso	7	Aprendizaje	Presencia I
12	90	Transversales J5	Actualización norma técnica manejo de pacientes expuestos a rabia según NTS Para la vigilancia, prevención y control de rabia humana en el Perú N° 131 MINS/DGIES P-2017.	Formación Laboral	Taller	9	Aprendizaje	Presencia I
13	50	Transversales J5	Actualización de la Norma Técnica de Brucelosis (DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO)	Formación Laboral	Taller	8	Aprendizaje	Presencia I
14	50	Transversales J5	Difusión de la norma técnica para atención de paciente afectado por accidentes ponzoñosos	Formación Laboral	Taller	8	Aprendizaje	Presencia I
15	45	Transversales J5	Sistema de información estrategia sanitaria zoonosis (sistema HIS)	Formación Laboral	Taller	7	Aprendizaje	Presencia I
16	90	Transversales J5	Norma técnica manejo pacientes en DENGUE, ZIKA Y CHIKUNGUNYA	Formación Laboral	Taller	9	Aprendizaje	Presencia I
17	50	Transversales J5	Norma técnica manejo pacientes en (MALARIA, LEISHMANIA, BARTONELLA) hospitales.	Formación Laboral	Taller	7	Aprendizaje	Presencia I



18	60	Transversales J5	Fortalecimiento de Competencias en la Atención de la salud ocular en el primer nivel de atención	Formación Laboral	Taller	8	Aprendizaje	Presencia I
19	60	Transversales J5	Trastornos y Patologías oculares	Formación Laboral	Taller	8	Aprendizaje	Presencia I
20	100	Transversales J5	Implementación de Guías de Prácticas Clínicas en diabetes y Hipertensión Arterial	Formación Laboral	Seminario	9	Aprendizaje	Presencia I
21	100	Transversales J5	Avances en manejo de Diabetes Mielitus	Formación Laboral	Seminario	8	Aprendizaje	Presencia I
22	100	Transversales J5	Avances en manejo de la Hipertensión Arterial	Formación Laboral	Seminario	8	Aprendizaje	Presencia I
23	100	Transversales J5	Diagnóstico y Prevención de Pie Diabético	Formación Laboral	Seminario	9	Aprendizaje	Presencia I
24	100	Transversales J5	Detección temprana de riesgo cardiovascular de pacientes diabéticos e hipertensos	Formación Laboral	Seminario	8	Aprendizaje	Presencia I
25	100	Transversales J5	Diagnóstico precoz de la Diabetes Mielitus e Hipertensión Arterial en el Primer nivel de atención	Formación Laboral	Seminario	9	Aprendizaje	Presencia I
26	100	Transversales J5	Capacitación para la certificación de los pacientes discapacitados	Formación Laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencia I
27	100	Transversales J5	Capacitación en rehabilitación basada en la comunidad para los pacientes discapacitados	Formación Laboral	Curso	6	Aprendizaje	Presencia I
28	100	Transversales J5	Conceptos básicos para la atención de pacientes con discapacidad en el primer nivel de	Formación Laboral	Seminario	6	Aprendizaje	Presencia I



J. RUIZ R.



M. SAAVEDRA



				atención					
29	350	Transversales J5	Actualización de la Norma Técnica en Salud para la atención integral de las personas afectadas con TBC	Formación Laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencia I	
30	135	Transversales J5	Control de Infecciones	Formación Laboral	Conferencia	9	Aprendizaje	Presencia I	
31	90	Transversales J5	Fortalecimiento de competencias en Odontología	Formación Laboral	Curso	7	Aprendizaje	Presencia I	
32	35	Transversales J5	Obtención de la Licencia de operación de equipos de rayos X dental	Formación Laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencia I	
33	120	Transversales J5	Actualización de documentos normativos de Salud Bucal	Formación Laboral	Taller	8	Aprendizaje	Presencia I	
34	60	Transversales J5	Actualización en el Manejo Sintórmico de las ITS curables	Formación Laboral	Taller	8	Aprendizaje	Presencia I	
35	60	Transversales J5	Actualización en la Prevención de la Transmisión Materno Infantil de la Sífilis, VIH y Hepatitis B	Formación Laboral	Taller	8	Aprendizaje	Presencia I	
36	60	Transversales J5	Fortalecimiento en las técnicas de Consejería para las ITS, VIH y SIDA	Formación Laboral	Taller	8	Aprendizaje	Presencia I	
37	60	Transversales J5	Actualización en el Manejo del VIH y sus Comorbilidades	Formación Laboral	Taller	8	Aprendizaje	Presencia I	
38	60	Transversales J5	Actualización de las Normas Técnicas al Personal de Salud	Formación Laboral	Seminario	6	Aprendizaje	Presencia I	
39	50	Transversales J5	Intervención y consejería breve en	Formación Laboral	Conferencia	9	Aprendizaje	Presencia I	



				adiciones					
40	50	Transversales J5	Intervención en Mujer víctimas de Violencia y/o consumidores de drogas	Formación Laboral	Conferencia	9	Aprendizaje	Presencia I	
41	50	Transversales J5	Intervención en Adicciones en pacientes de la comunidad LGTBIQ	Formación Laboral	Conferencia	9	Aprendizaje	Presencia I	
42	50	Transversales J5	Entrevista motivacional en pacientes adictos	Formación Laboral	Conferencia	9	Aprendizaje	Presencia I	
43	50	Transversales J5	Tratamiento Cognitivo Conductual en Intervención breve en pacientes adictos	Formación Laboral	Conferencia	9	Aprendizaje	Presencia I	
44	250	Transversales J5	Habilidades sociales en niños y adolescentes	Formación Laboral	Conferencia	5	Aprendizaje	Presencia I	
45	665	Transversales J5	Trastornos de ansiedad y depresión	Formación Laboral	Taller	9	Aprendizaje	Presencia I	
46	65	Transversales J5	Trastornos Psicóticos	Formación Laboral	Conferencia	4	Aprendizaje	Presencia I	
47	65	Transversales J5	Salud Mental en primer Nivel de atención	Formación Laboral	Curso	6	Aprendizaje	Presencia I	
48	225	Transversales J5	Tutores en Anemia Materno Infantil	Formación Laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencia I	
49	90	Transversales J5	Actualización en el procedimiento en la toma de hemoglobina	Formación Laboral	Taller	7	Aprendizaje	Presencia I	
50	90	Transversales J5	Importancia de la Desnutrición Crónica Infantil	Formación Laboral	Conferencia	5	Aprendizaje	Presencia I	



**MATRIZ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2019**  
**DIRECCIÓN DE LABORATORIO DE SALUD PÚBLICA**

Nº	Órgano o Unidad Orgánica	Cantidad Total de Beneficiarios de la Capacitación	Materia de la Acción de Capacitación	Nombre de la Acción de Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de la Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad
1	Oficina de Laboratorio de Salud Pública	64	Gestión Institucional	Actualización Toma de Muestras en Vigilancia Epidemiológica	Formación Laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial
2		64	Gestión Institucional	Actualización Llenado de Formatos FUAS	Formación Laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial
3		64	Gestión Institucional	Actualización Toma de Muestras Plomo	Formación Laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial
4		64	Gestión Institucional	Capacitación Mejora continua aplicada a la Calidad	Formación Laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial



J. RUIZ R.



W. SAAVEDRA

**MATRIZ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2019**  
**UNIDAD DE ESTADISTICA**

Nº	Órgano o Unidad Orgánica	Cantidad Total de Beneficiarios de la Capacitación	Materia de la Acción de Capacitación	Nombre de la Acción de Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de la Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad
1	Unidad de Estadística	10	Gestión Institucional	Análisis de Información con Power BI para Excel	Formación laboral	Taller	9	Aprendizaje	Presencial
2		4	Gestión Institucional	Actualización en administración de servidores SQL SERVER – Base de datos (Transact Advanced SQL Server	Formación laboral	Taller	9	Aprendizaje	Presencial

				2016)					
3		4	Gestión Institucional	curso MySQL	Formación laboral	Taller	9	Aprendizaje	Presencial
4		100	Gestión Institucional	Mejoramiento de la calidad de atención en el servicio de admisión.	Formación laboral	Curso - Taller	9	Aprendizaje	Presencial
5		100	Gestión Institucional	Gestión de la Historia Clínicas Normas vigentes	Formación laboral	Curso - Taller	9	Aprendizaje	Presencial
5		50		Visual FOX PRO	Formación laboral	Curso - Taller	9	Aprendizaje	Presencial



MATRIZ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2019									
SALUD AMBIENTAL									
N°	Órgano o Unidad Orgánica	Cantidad Total de Beneficiarios de la Capacitación	Materia de la Acción de Capacitación	Nombre de la Acción de Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de la Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad
1	Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental	60	Gestión Institucional	Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a La Ley 29783 y su Reglamento D.S-005-2012-TR y sus modificatorias.	Formación Laboral	Seminario Taller	9	Aprendizaje	Presencial
2		60	Transversal. JS	Calidad de Aire en Interiores y Exteriores	Formación Laboral	Seminario Taller	6	Aprendizaje	Presencial
3		60	Transversal. JS	Registro y Notificación de los Accidentes de Trabajo	Formación Laboral	Seminario Taller	9	Aprendizaje	Presencial

4		30	Gestión Institucional	Fiscalización y Sanción Ambiental y Ocupacional	Formación Laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencial
---	--	----	-----------------------	---	-------------------	-------	---	-------------	------------



**MATRIZ DE PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION PARA EL AÑO - 2019**  
**DIRECCION DE PROMOCION DE LA SALUD**

Nº	Órgano o Unidad orgánica	Cantidad total de beneficiarios de la Capacitación	Materia de la acción de capacitación	Nombre de la Acción de la Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de la Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad
1	Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud	100	Gestión Institucional	Capacitación en Lactancia Materna exclusiva y la adecuada alimentación y protección del menor de 36 meses.	formación laboral	Seminario Taller	9	Aprendizaje	Presencial
2		70		Actualización de Directiva Administrativa No201-MINSA/DGPS. Certificación de Establecimientos de salud Amigos de la Madre, la Niña y el Niño.		Curso	6	Aprendizaje	Presencial
3		100		Fortalecimiento de Sesiones Demostrativas de Alimentos para población Materno-Infantil		Curso	6	Aprendizaje	Presencial
4		13	Gestión Pública	Gestión Pública a nivel regional		Diplomado	9	Aprendizaje	Presencial





**MATRIZ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2019**  
**OFICINA DE ASESORIA JURIDICA**

N°	Órgano o unidad orgánica	Cantidad total de beneficiarios de la capacitación	Materia de la acción de capacitación	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de capacitación	Tipo de acción de la capacitación	Prioridad	Nivel de evaluación	Modalidad
1	Oficina de asesoría jurídica	5	Gestión Institucional	Ley de Contrataciones del estado	Formación laboral	Seminario	10	Aprendizaje	Presencial
2		5	Gestión Institucional	Gestión Pública	Formación laboral	Seminario	10	Aprendizaje	Presencial
3		5	Gestión Institucional	Normativa vigente en derecho laboral	Formación laboral	Seminario	10	Aprendizaje	Presencial



**MATRIZ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2019**  
**OFICINA DE DEFENSA REGIONAL**

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Cantidad Total de Beneficiarios de la Capacitación	Materia de la Acción de Capacitación	Nombre de la Acción de Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de la Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad
1	Oficina de Defensa Regional	30	Gestión Institucional	EDAN PERU	Formación Laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencial
2		60	Gestión Institucional	Gestión del Riesgo de Desastres en Salud	Formación Laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencial
3		50	Gestión Institucional	Lucha contra incendios	Formación Laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencial
4		50	Gestión Institucional	Primeros Auxilios	Formación Laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencial
5		30	Gestión Institucional	Transporte Aero médico	Formación Laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial
6		18	Gestión Institucional	Formación de Brigadas Institucionales	Formación Laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencial

**MATRIZ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2019**  
**UNIDAD DE INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES**

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Cantidad Total de Beneficiarios de la Capacitación	Materia de la Acción de Capacitación	Nombre de la Acción de Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de la Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad	
1	Unidad de Informática y Telecomunicaciones	4	Gestión Institucional	Actualización en desarrollo de aplicaciones móviles	Formación laboral	Curso	7	Aprendizaje	Presencial	
2		7	Gestión Institucional	Actualización en centrales telefónicas servicio de voz y voz sobre IP	Formación laboral	Curso	6	Aprendizaje	Presencial	
3		7	Gestión Institucional	Actualización de configuración de servidor de correo Zimbra	Formación laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial	
4		7	Gestión Institucional	Actualización de administración de Linux Server	Formación laboral	Curso	7	Aprendizaje	Presencial	
5		7	Gestión Institucional	Actualización en administración de servidores SQL server - base de datos	Formación laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencial	
6		7	Gestión Institucional	Actualización en administración de servidores SQL server - inteligencia de	Formación laboral	Curso	6	Aprendizaje	Presencial	
					31					



J. RUIZ R.





				negocios					
7		4	Gestión Institucional	Actualización en desarrollo de aplicaciones de escritorio .NET	Formación laboral	Curso	7	Aprendizaje	Presencial
8		4	Gestión Institucional	Actualización en desarrollo de aplicaciones plataforma WEB	Formación laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial
9		8	Gestión Institucional	Actualización en sistema de gestión de seguridad	Formación laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial
10		8	Gestión Institucional	Atención con calidad	Formación laboral	Curso	7	Aprendizaje	Presencial



**MATRIZ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2019**  
**OFICINA DE EPIDEMIOLOGIA**

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Cantidad Total de Beneficiarios de la Capacitación	Materia de la Acción de Capacitación	Nombre de la Acción de Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de la Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad
1	Oficina de Epidemiología	70	B. Gestión Institucional B4. Administración J- Transversales J5. Otros	Enero: Vigilancia Epidemiológica de daños prioritizados durante la temporada de verano	Formación Laboral	Seminario-Taller	8	Aprendizaje	Presencial
2		70	B. Gestión Institucional B4. Administración J- Transversales J5. Otros	Febrero: Vigilancia Epidemiológica de Zoonosis, preparación y Respuesta frente a	Formación Laboral	Seminario-Taller	8	Aprendizaje	Presencial





J. RUIZ R.



				Brotos					
3	70	B. Gestión Institucional B4. Administración J-Transversales J5. Otros	Marzo: Vigilancia Epidemiológica de inmunoprevenibles, preparación y Respuesta frente a Brotes	Formación Laboral	Seminario-Taller	8	Aprendizaje	Presencial	
4	70	B. Gestión Institucional B4. Administración J-Transversales J5. Otros	Abril: Investigación y respuesta local frente a Brotes I	Formación Laboral	Seminario-Taller	8	Aprendizaje	Presencial	
5	70	B. Gestión Institucional B4. Administración J-Transversales J5. Otros	Mayo: Investigación y respuesta local frente a Brotes II	Formación Laboral	Seminario-Taller	8	Aprendizaje	Presencial	
6	70	B. Gestión Institucional B4. Administración J-Transversales J5. Otros	Junio: Vigilancia Epidemiológica de Daños No Transmisibles y actividades de prevención y control	Formación Laboral	Seminario-Taller	8	Aprendizaje	Presencial	
7	70	B. Gestión Institucional B4. Administración J-Transversales J5. Otros	Julio: Elaboración de Sala Situacional	Formación Laboral	Seminario-Taller	8	Aprendizaje	Presencial	
8	70	B. Gestión Institucional B4. Administración J-Transversales J5. Otros	Agosto: Vigilancia Epidemiológica de Daños Transmisibles y actividades de prevención y control	Formación Laboral	Seminario-Taller	8	Aprendizaje	Presencial	
10	70	B. Gestión Institucional B4. Administración J-Transversales J5. Otros	Octubre: Vigilancia Epidemiológica de metales pesados y actividades de prevención y control	Formación Laboral	Seminario-Taller	8	Aprendizaje	Presencial	

11		70	B. Gestión Institucional B4. Administración J-Transversales J5. Otros	Noviembre: Vigilancia Epidemiológica en Materno Perinatal	Formación Laboral	Seminario-Taller	8	Aprendizaje	Presencial
12		70	B. Gestión Institucional B4. Administración J-Transversales J5. Otros	Diciembre: Vigilancia Epidemiológica de Post Desastres, preparación y respuesta frente a brotes	Formación Laboral	Seminario-Taller	8	Aprendizaje	Presencial



MATRIZ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2019 OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS									
N°	Órgano o Unidad Orgánica	Cantidad Total de Beneficiarios de la Capacitación	Materia de la Acción de Capacitación	Nombre de la Acción de Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de la Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad
1	Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos	80	Gestión Institucional	Sistema de Gestión de Recursos Humanos-SERVIR	Formación Laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencial
2		80	Gestión Institucional	Normas pensionarias y beneficios laborales DL 276 y DL 1153	Formación Laboral	Conferencia	9	Aprendizaje	Presencial
3		60	Gestión Institucional	Calidad de atención en salud	Formación Laboral	Conferencia	7	Aprendizaje	Presencial
4		60	Gestión Institucional	Relaciones humanas y clima organizacional	Formación Laboral	Seminario taller	8	Aprendizaje	Presencial
5		100	Gestión Institucional	Actualización en computación e informática	Formación Laboral	Curso	7	Aprendizaje	Presencial
6		60	Gestión Institucional	Normativa sobre descansos médicos y subsidios	Formación Laboral	Seminario taller	8	Aprendizaje	Presencial





J. RUIZ R.



W. SAAVEDRA

## DIRECCIONES EJECUTIVAS DE REDES DE SALUD



**MATRIZ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2019**  
**DIRECCION DE RED DE SALUD BONILLA - LA PUNTA**

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Cantidad Total de Beneficiarios de la Capacitación	Materia de la Acción de Capacitación	Nombre de la Acción de Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de la Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad
1	Dirección de Red de Salud Bonilla – LA PUNTA	30	Gestión institucional	Plan de emergencia y desastre	Formación laboral	Curso	7	Aprendizaje	Presencial
2		35	Gestión institucional	Salud bucal en las diferentes etapas de vida	Formación laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial
3		35	Gestión institucional	Salud niño, inmunizaciones	Formación laboral	Curso	7	Aprendizaje	Presencial
4		30	Gestión institucional	Gestión y manejo de residuos sólidos en establecimiento de salud	Formación laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencial
5		30	Gestión institucional	Prevención de DNT hipertensión arterial, obesidad	Formación laboral	Curso	6	Aprendizaje	Presencial
6		25	Gestión institucional	Primeros auxilios	Formación laboral	Curso	5	Aprendizaje	Presencial
7		35	Gestión institucional	Control de infecciones: tuberculosis -situación actual, riesgos y estrategias	Formación laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencial
8		30	Gestión institucional	Clima organizacional	Formación laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial
9		35	Gestión institucional	Patologías nutricionales (anemia, anorexia, bulimia, sobrepeso y obesidad)	Formación laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial
10		30	Gestión institucional	Atención de personas TMG	Formación laboral	Curso	5	Aprendizaje	Presencial
11		30	Gestión institucional	Reglamento de asistencia	Formación laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial



				permanencia y papeleta de comisión					
12		25	Gestión institucional	Referencia y contra en salud mental	Formación laboral	Curso	7	Aprendizaje	Presencial
13		30	Gestión institucional	Prevención de cáncer	Formación laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial
14		30	Gestión institucional	Prevención VIH-SIDA	Formación laboral	Curso	7	Aprendizaje	Presencial
		25	Gestión institucional	Zika, Dengue y Chikungunya	formación laboral	curso	6	aprendizaje	presencial
16		35	Gestión institucional	Medidas de bioseguridad y riesgo ocupacional	Formación laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencial
17		35	Gestión institucional	Enfermedades diarreicas	Formación laboral	Curso	6	Aprendizaje	Presencial
18		30	Gestión institucional	Lactancia materna	Formación laboral	Curso	6	Aprendizaje	Presencial
19		35	Gestión institucional	Lavado de manos y toma de presión arterial	Formación laboral	Curso	8	Aprendizaje	Presencial
20		30	Gestión institucional	Calidad en el servicio e atención a los pacientes	Formación laboral	Curso	7	Aprendizaje	Presencial



**MATRIZ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DIRESA CALLAO - 2019**  
**DIRECCION DE RED DE SALUD BEPECA**

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Cantidad total de beneficiarios de la capacitación	Materia de la acción de capacitación	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de capacitación	Tipo de acción de la capacitación	Prioridad	Nivel de la evaluación	Modalidad
1	Red BEPECA	25	Gestión Institucional	Actualización normas vigentes en gestión	Formación laboral	Curso	2	Aprendizaje	Presencial
2	Micro red bellavista	50	Gestión Institucional	Aspectos relaciones personales	Formación laboral	Seminario taller	2	Aprendizaje	Presencial
3	Micro red sesquicentenario	50	Gestión Institucional	Relaciones personales	Formación laboral	Seminario taller	2	Aprendizaje	Presencial
4	Micro red Faucett	30	Gestión Institucional	Relaciones interpersonales	Formación laboral	Seminario taller	2	Aprendizaje	Presencial
5	Micro red Aeropuerto	30	Gestión Institucional	Relaciones interpersonales	Formación laboral	Seminario taller	2	Aprendizaje	Presencial
6	Micro red Bellavista	20	Transversal J5	Actualización guías prácticas	Formación laboral	Pasantía HNDAC	3	Actualización emergencia	Presencial
7	Micro red Bellavista	20	Transversal J5	Actualización guías prácticas	Formación laboral	Pasantía HNDAC	3	Actualización emergencia	Presencial
8	Red BEPECA	45	Gestión Institucional	Actualización guías práctica primer nivel atención primaria	Formación laboral	Seminario taller red BEPECA	3	Actualización medica	Presencial
9	Micro red Bellavista	45	Transversal J5	Actualización guías práctica primer nivel atención primaria	Formación laboral	Seminario taller	3	Actualización medica	Presencial





**MATRIZ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2019**  
**DIRECCION DE RED DE SALUD VENTANILLA**

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Cantidad Total de Beneficiarios de la Capacitación	Materia de la Acción de Capacitación	Nombre de la Acción de Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de la Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad
1	Red de Salud Ventanilla	15	J5. Transversal	Gestión para la Atención Primaria de la Salud	Formación Laboral	Curso	9	Aprendizaje	Presencial
2		30	J5. Transversal	Actualización del esquema de Vacunación según NTS N° 141-MINSA/2018/DGI ESP	Formación Laboral	Seminario-Taller	9	Aprendizaje	Presencial
3		30	J5. Transversal	Norma Técnica de Crecimiento y Desarrollo en menores de 11 años	Formación Laboral	Seminario-Taller	10	Aprendizaje	Presencial
4		45	J5. Transversal	Manejo de anemia en gestantes	Formación Laboral	Seminario-Taller	9	Aprendizaje	Presencial
5		45	J5. Transversal	Respuesta rápida ante brotes y daños a la salud	Formación Laboral	Taller	9	Aprendizaje	Presencial
6		30	J5. Transversal	Elaboración de ICI en EXCEL	Formación Laboral	Taller	9	Aprendizaje	Presencial
7		45	J5. Transversal	Norma Técnica de Salud para la Gestión de la Historia Clínica	Formación Laboral	Seminario	9	Aprendizaje	Presencial
8		45	J5. Transversal	Reglamento para la Atención de Reclamos y Quejas de los Usuarios	Formación Laboral	Seminario	9	Aprendizaje	Presencial
9		15	J5. Transversal	Atención integral de salud del adolescente	Formación Laboral	Seminario	9	Aprendizaje	Presencial
10		15	J5. Transversal	Atención integral de salud del Adulto	Formación Laboral	Seminario	9	Aprendizaje	Presencial
11		45	J5. Transversal	Atención de Personas expuestas a rabia y vigilancia de virus rábico	Formación Laboral	Seminario-Taller	9	Aprendizaje	Personal
12		30	J5. Transversal	Norma Técnica de Vigilancia del Vector que Transmite el Dengue, Chikungunya y Zika	Formación Laboral	Seminario	9	Aprendizaje	Presencial
13		30	J5. Transversal	Norma Técnica de Vigilancia de Agua de Consumo	Formación Laboral	Seminario	9	Aprendizaje	Presencial



J. RUIZ R.



W. SAAVEDRA

				Humano					
14		45	J5. Transversal	Guía técnica para la atención en salud mental a mujeres en situación de Violencia	Formación Laboral	Seminario-Taller	9	Aprendizaje	Personal
15		30	J5. Transversal	Manejo de cajachica	Formación Laboral	Seminario	8	Aprendizaje	Presencial





J. RUIZ R.



W. SAAVEDRA

### ANEXO 03: FORMATOS DE COMPROMISOS DE CAPACITACION





### COMPROMISO DE CAPACITACION

Conste por el presente documento el compromiso que contrae:

Apellidos y nombres:.....

Edad:.....

Profesión/Ocupación:.....

Dependencia donde labora:.....

Condición laboral:	Nombrado	( )	Contratado CAS	( )
	Designado	( )		

El referido compromiso se realiza en los términos siguientes:

**PRIMERO:** El (la) servidor (a) ha sido autorizado (a) para participar en:.....

a realizarse en:.....

por el periodo comprendido entre el..... al .....

**SEGUNDO:** El (la) servidor (a) se compromete a presentar un informe final detallado de la capacitación realizada, adjuntando el diploma, certificación o documento que acredita la culminación satisfactoria de la misma.

**TERCERO:** El (la) servidor (a) se compromete a dedicarse exclusivamente a los estudios materia del presente compromiso de capacitación y, a su retorno, continuar laborando en su dependencia de origen por un periodo no menor del doble de tiempo que dure la actividad de capacitación.

**CUARTO:** El (la) servidor (a) no podrá hacer uso de una nueva licencia por capacitación mientras no transcurra el doble del tiempo de duración de la licencia que corresponde al presente compromiso de capacitación. En caso de licencia sin goce de haber, no podrá hacer uso de una nueva licencia mientras no transcurra igual tiempo al de la capacitación recibida.

**QUINTO:** El incumplimiento del presente compromiso inhabilita para postular a otras acciones de capacitación en cualquier entidad de la administración pública y, obliga al servidor o servidora a devolver la totalidad de gastos ocasionados y los haberes percibidos durante la licencia, sin perjuicio de las acciones administrativas a que hubiere lugar. El incumplimiento del presente compromiso determinara las acciones administrativas y legales a que hubiere lugar, así como a la devolución de los haberes de la licencia concedida.

Callao,.....de.....del 2019

\_\_\_\_\_  
Firma y sello del Titular de la Entidad

\_\_\_\_\_  
Firma del servidor o servidora





DECLARACION JURADA

Yo, ....., servidor (a) de la Dirección Regional de Salud del Callao, con DNI N°....., ocupando actualmente el cargo de....., con domicilio en....., declaro bajo juramento cumplir íntegramente el programa docente correspondiente a....., el cual se desarrollara en....., en el periodo del.....al..... del 2019, haciéndome responsable de todos los gastos que demande la capacitación señalada, tanto en lo concerniente a alimentación, hospedaje, costo de la capacitación, gastos personales, así como de pasajes.



Callao,.....de.....del 2019

Firma y DNI del servidor



### COMPROMISO DE RETORNO

Conste por el presente documento el compromiso que contrae:

Apellidos y nombres:.....

Edad:.....

Profesión/Ocupación:.....

Dependencia donde labora:.....

Condición laboral:	Nombrado	( )	Contratado CAS	( )
	Designado	( )		

El referido compromiso se realiza en los términos siguientes:

**PRIMERO:** El (la) servidor (a) ha sido autorizado (a) para participar en:.....

.....  
a realizarse en:.....

por el periodo comprendido entre el..... al .....

**SEGUNDO:** El (la) servidor (a) se compromete a retornar a la institución y a su dependencia de origen al término de la capacitación solicitada.

**TERCERO:** El (la) servidor (a) se compromete a presentar un informe final detallado de la capacitación realizada, adjuntando el diploma, certificación o documento que acredita la culminación satisfactoria de la misma a su retorno a la institución.

**CUARTO:** El incumplimiento del presente compromiso inhabilita para postular a otras acciones de capacitación en cualquier entidad de la administración pública y, obliga al servidor o servidora a devolver la totalidad de gastos ocasionados y los haberes percibidos durante la licencia, sin perjuicio de las acciones administrativas que hubiere lugar. El incumplimiento del presente compromiso determinara las acciones administrativas y legales a que hubiere lugar, así como a la devolución de los haberes de la licencia concedida.

Callao,.....de.....del 2019

\_\_\_\_\_  
Firma y DNI de servidor (a)





