



Nº 1746 - 2018/GOB.REG.PIURA-DRSP-OEGDREH.

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Piura, 26 DIC 2018

VISTO, el Informe N° 035-2018-GOB.REG-PIURA-DRSP-43002011, referido al avance del Plan Anual de Capacitación: Desarrollo de Capacidades DIRESA Piura 2018.

CONSIDERANDO:

Que, el DL.N° 1023 crea la autoridad Nacional del Servicio Civil, como organismo técnico Especializado Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del estado.

Que, el DL. N° 1025 y su reglamento el DS. N° 009-2010-PCM, aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento, para el sector público.

Que, el DS. N° 086 incorpora la política Nacional del Servicio Civil, como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento, para las entidades del Gobierno Nacional.

Que, la Ley N° 27657 Ley del Ministerio de Salud , en el Art. 33° literal b) establece que el Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos (ex IDREH) , tiene como misión conducir las actividades de Investigación Académico , Formación , Capacitación, y especialización del Personal , el Desarrollo y la Evaluación de la calidad de los recursos humanos del sector Salud.

Que, es Objetivo del Plan Nacional Concertado y Descentralizado para el Desarrollo de Capacidades en Salud, Fortalecer las capacidades de los Recursos Humanos en Salud (RHUS) para la mejora de la atención de salud, con eficiencia, calidad, pertinencia, equidad y enfoque intercultural, en el marco de la Descentralización y el Aseguramiento Universal en Salud y las políticas del sector salud.

Que, con RER N°1174-2011/GOB.REG.PIURA.PR se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado 2012-2014 documento marco del Pliego Gobierno Regional;

Que con RGGR N° 031-2018/Gobierno Regional Piura-GGR, aprueba el plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado para el año 2018, del Gobierno Regional Piura -PDP Anual, con efectividad a partir del 01 de Enero 2018; el cual incorpora las actividades de Capacitación de esta Dirección Regional de Salud Piura.

Que con Memorando N° 1339-2018/DRSP-4300207-43002072, la Dirección Ejecutiva de Intervención Sanitaria Integral, alcanza las necesidades de capacitación programadas y financiadas por los programas estratégicos a su cargo para el periodo 2019.



Nº 1746 - 2018/GOB.REG.PIURA-DRSP-OEGDREH.

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Piura, 08 DIC 2018

Que con RER Nº 147-2016-GOB.REG.PIURA-GR, se delega al Director Regional de Salud para la firma de Convenios con la Universidad e Institutos.

Que, es Objetivo General del Plan de Capacitación : Desarrollo de Capacidades de la DIRESA Piura-2019, Fortalecer las Capacidades de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Piura, para mejorar la atención de Salud, con eficiencia, calidad, pertinencia, equidad y enfoque intercultural, en el marco de la Descentralización, el Aseguramiento Universal en Salud y políticas sectoriales.

Que, el Manual de Organización y Funciones de la DIRESA Piura establece que, es función de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos - Equipo de Capacitación y Normas Formular, ejecutar y evaluar el Plan de Capacitación de la DIRESA Piura en coordinación con los responsables de las Unidades orgánicas de la misma.

Estando a lo informado por Equipo de Capacitación y Normas-OEGEDRH y con la conformidad de la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos , y con el visto bueno de la Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas, la Oficina de Asesoría Jurídica , de la Dirección Regional de Salud Piura y;

En uso de las atribuciones conferidas mediante la Resolución Ministerial Nº 701-2004/MINSA del 13.07.2004; Ley Nº 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Resolución Ejecutiva Regional Nº 859-2004/GOB. REGIONAL PIURA-PR del 15 de Noviembre de 2004, Resolución Ejecutiva Regional Nº 0372-2017/GOBIERNO REGIONAL- PIURA-PR de fecha 21 de Junio del 2017, en la cual se Designa al Dr. Hernán Efilio GARCIA CABRERA en el cargo de Director Regional de Salud;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Aprobar, el **Plan Anual de Capacitación: Desarrollo de Capacidades DIRESA Piura 2019**, en merito a lo establecido en la parte considerativa, de la presente resolución.

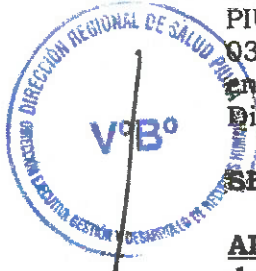
ARTICULO SEGUNDO: Hágase de Conocimiento de la Oficina de Asesoría Jurídica, Dirección de Planeamiento Estratégico , Dirección de Recursos Humanos -Equipo Capacitación y Normas .

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL SALUD PIURA

Hernán Efilio García Cabrera
Med. Hernán Efilio García Cabrera
DIRECTOR REGIONAL

HEGC/JCAM/SCS/bma.



REGION
**PLAN ANUAL DE CAPACITACION: DESARROLLO DE
CAPACIDADES EN SALUD 2019-DIRECCION REGIONAL DE SALUD PIURA**
“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

**PLAN ANUAL DE CAPACITACION: DESARROLLO DE CAPACIDADES EN SALUD
2019**
DIRECCION REGIONAL DE SALUD PIURA



**DIPLOMADO GROW :
“DESARROLLANDO
CAPACIDADES PARA
OFRECER TRATAMIENTO
POR ABUSO DE SUSTANCIAS
SENSIBLE AL GÉNERO”**



**CAPACITACION SERUMS:
SERUMS DENGUE , ZIKA
Y CHIKUNGUNYA**

**DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION Y DESARROLLO DE
RECURSOS HUMANOS
EQUIPO DE CAPACITACION Y NORMAS**

PRESENTACION.-

La Dirección Regional de Salud Piura DIRESA Piura, es el ente rector en salud a nivel regional Piura y como tal no es ajena al proceso de reforma del sectorial MINSA, la descentralización, el aseguramiento universal y Modelo de Atención Integral que busca abordar necesidades de salud de la persona, familia, comunidad de una manera integral, entre otros aspectos, complementa en ello los desafíos de la década en el campo de los recursos humanos, por lo cual la DIRESA – Piura, asume retos en donde el Desarrollo del Capital Humano tiene un rol primordial para el logro de los objetivos institucionales.

En este marco, el presente documento de Gestión busca impulsar el desarrollo de los recursos humanos orientadas al mejoramiento sistemático, continuo y organizado de los conocimientos y habilidades de los trabajadores de la DIRESA Piura con el fin de que permitan alinear su desempeño necesidades actuales y al logro de las metas y objetivos planteados desde el nivel regional y sectorial.

Para lo cual la Dirección Regional de Salud ente de la “gestión pública descentralizada en salud”, plantea como una estrategia para contribuir al logro de sus objetivos el PLAN ANUAL DE CAPACITACION: DESARROLLO DE CAPACIDADES EN SALUD 2019, que enfatiza el desempeño basado en las competencias de los recursos humanos en salud vinculadas directamente a brindar la calidad atención integral y cobertura en la prestación de servicios y el fortalecimiento del rol rector, siendo que en el mismo incluye actividades que a nivel de Estrategias Sanitarias realizadas con financiamiento de la propia estrategia, y otras actividades que en el marco de las facultades delegadas realiza la institución a través del área competente

Este Plan incluye el seguimiento de la capacitación la evaluación y monitoreo como herramientas que contribuyen de manera directa a gestionar los planes de desarrollo de capacidades para la tomar decisiones pertinentes y oportunas que permiten ajustar y reorientar las estrategias constituyéndose en una experiencia de aprendizaje que se visibiliza en la práctica.



I.-ASPECTOS GENERALES DE LA ENTIDAD : DIRECCION REGIONAL DE SALUD PIURA

1.1.- Denominación.-

Dirección Regional de Salud Piura.

1.2.- Naturaleza.-

La Dirección Regional de Salud Piura, por delegación de la Alta Dirección del Ministerio de Salud ejerce la autoridad en salud. Es un órgano desconcentrado del Gobierno Regional de Piura, depende administrativa y presupuestal del mismo y normativo técnica, funcional del Ministerio de Salud.

1.3.- Objetivos Funcionales.-

La Dirección Regional de Salud Piura, a través de sus Unidades Orgánicas y Órganos Desconcentrados deberán lograr los siguientes objetivos funcionales en el ámbito de su jurisdicción:

- ☛ Lograr, que se cumpla la política, visión, misión, objetivos y normas nacionales y Regionales de salud. Regular complementariamente, en materia de salud y evaluar el cumplimiento de las normas de salud por las entidades públicas y privadas en su jurisdicción.
- ☛ Proponer las políticas, objetivos, metas y estrategias nacionales y regionales de salud a la Alta Dirección del Ministerio de Salud y al Gobierno Regional.
- ☛ Brindar, en forma eficaz y oportuna, la asistencia, apoyo técnico y administrativo a la gestión de las Direcciones de Redes de Salud y de los Hospitales bajo su dependencia y jurisdicción.
- ☛ Cumplir y hacer cumplir los procesos organizacionales establecidos a las entidades públicas y privadas del sector salud, que debe supervisar, evaluar y controlar en su jurisdicción.
- ☛ Lograr la oportuna regulación, supervisión, inspección y control del cumplimiento de las normas y procedimientos, por las personas jurídicas y naturales, en la promoción de la salud, la prevención de riesgos y daños, la atención de la salud de las personas, la salud ambiental, el control sanitario de la producción, comercialización, dispensación y expendio de medicinas insumos y drogas y la participación en la prevención y control de emergencias y desastres.
- ☛ Dirigir y ejecutar los procesos de protección, recuperación y rehabilitación de la salud de la población, a través de los hospitales y entidades públicas y privadas del sector salud en su jurisdicción.
- ☛ Proteger la vida y salud de todos los niños por nacer desde su concepción y registrarlos oficialmente como concebidos y sujetos de los derechos constitucionales.
- ☛ Promover la salud y prevenir los riesgos y daños a la salud de la población en el marco de los objetivos a largo plazo de Perú Vida y Lineamientos de Política Sectorial
- ☛ Lograr que se capacite a las madres y familias en la estimulación prenatal, la adecuada nutrición materna y la preparación para el parto con participación paterna.
- ☛ Establecer el control prenatal y el acceso al parto institucional de todas las mujeres gestantes por las entidades competentes.
- ☛ Lograr que las personas, familias y comunidades adopten hábitos saludables y desarrollen entornos saludables.



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

- ☛ Implementar y cautelar el desarrollo de estrategias de Promoción de la Salud y contribuir a la construcción de una cultura de salud basada en la familia como unidad básica de salud.
- ☛ Lograr que se capaciten a las familias para que ejerciten los hábitos de higiene, la estimulación temprana de los niños, la maternidad y paternidad responsable y el desarrollo en los jóvenes de las habilidades psicosociales para una vida digna y sana, en el marco de una cultura de vida y paz.
- ☛ Lograr que en la familia, escuela y comunidad, se eduque a la persona, con el fin de erradicar el consumo de drogas, tabaco y alcohol, que afecta la salud física y mental de la persona, familia y comunidad, así como sobre los medicamentos, sus riesgos y su uso apropiado.
- ☛ Lograr que se incremente la actividad física, la práctica del deporte, las prácticas adecuadas de alimentación y la detección precoz, para la prevención de las enfermedades no transmisibles.
- ☛ Lograr que las familias, escuelas y comunidades integren en sus actividades la prevención de accidentes, emergencias y desastres, acordes a la situación geográfica y riesgos climatológicos.
- ☛ Lograr la inmunización de todas las personas contra las enfermedades transmisibles.
- ☛ Reducir el impacto de las emergencias y desastres sobre la salud de la población, el ambiente y los servicios de salud y proteger, recuperar y mantener oportunamente la salud de las personas y poblaciones afectadas.
- ☛ Lograr el apoyo y coordinación intersectorial a nivel regional para la salud de la población asignada.
- ☛ Supervisar la disponibilidad, equidad, calidad, eficacia, eficiencia, productividad, economía y otros indicadores requeridos en las prestaciones de salud de todas las entidades públicas y privadas en su jurisdicción.
- ☛ Ejecutar la habilitación, categorización y acreditación de las entidades y servicios públicos y privados de salud, en coordinación con la Dirección General de Salud de Personas y en cumplimiento a las normas pertinentes.
- ☛ Lograr que las entidades y organizaciones públicas y privadas y las personas naturales, que desarrollen actividades afines para el Sector Salud, se mantengan informadas y den cumplimiento a los dispositivos legales para la Salud.
- ☛ Lograr que toda la población cuente con información confiable, auténtica, veraz y oportuna sobre las enfermedades en la región, así como de las medidas preventivas o de detección precoz.



1.4.- Dependencias o entidades sobre las que se ejerce autoridad.

La DIRESA Piura cuenta con los siguientes Órganos Desconcentrados,:

- 1 Dirección Subregional de Salud Morropón Huancabamba
- 2 Dirección Subregional de Salud Luciano Castillo Colonna-Sullana
- 3 Dirección Subregional de Salud Piura Sechura.
- Hospital II-2 Sullana
- Hospital II-2 Santa Rosa

Fuente: OEPE-DIRESA



1.5 Misión Gobierno Regional Piura.

“El Gobierno Regional Piura, conduce y promueve el desarrollo regional, articulando y definiendo políticas públicas concertadas orientadas a mejorar el bienestar de la población”.

1.6 Misión de la Dirección Regional de Salud Piura

“Somos el ente rector de salud, que con una cultura de calidad regula los esfuerzos de la sociedad, promueve y ejecuta acciones integrales para la salud de la persona, la familia y la comunidad, cumpliendo los objetivos y políticas nacionales y regionales de salud, en concertación con los sectores públicos, privados y otros actores sociales, en un ambiente saludable, con personal de salud como agentes de cambio en constante superación, contribuyendo al desarrollo sostenible de la región”.

1.7 Visión Gobierno Regional Piura.

“Al 2021 Piura, es una región descentralizada, ordenada articulada y competitiva, con justicia social, que desarrolla una plataforma productiva basada en la agroindustria y pesquería de exportación, el turismo y el aprovechamiento social y ambientalmente responsable de la diversidad de sus recursos naturales y servicios logísticos internacionales; donde la gestión gubernamental e inversión privada en formas empresariales diversas y una población que valora su identidad e institucionalidad, concertan e implementan la gestión estratégica del desarrollo regional, garantizando condiciones de desarrollo humano sostenible .

1.8.- Objetivos Institucionales.

1.8.1.- **Objetivo Estratégico General:** “Mejorar el estado de salud de la población, contribuyendo a garantizar el Derecho a la salud”.

1.9.- Objetivos Estratégicos Parciales:

1.9.1 Mejorar el acceso de la población de la Región Piura, a un cuidado de salud de calidad, con énfasis en los grupos vulnerables, previniendo enfermedades, promoviendo y recuperando la salud con enfoques de atención integral y equidad de género.

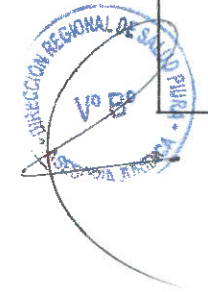
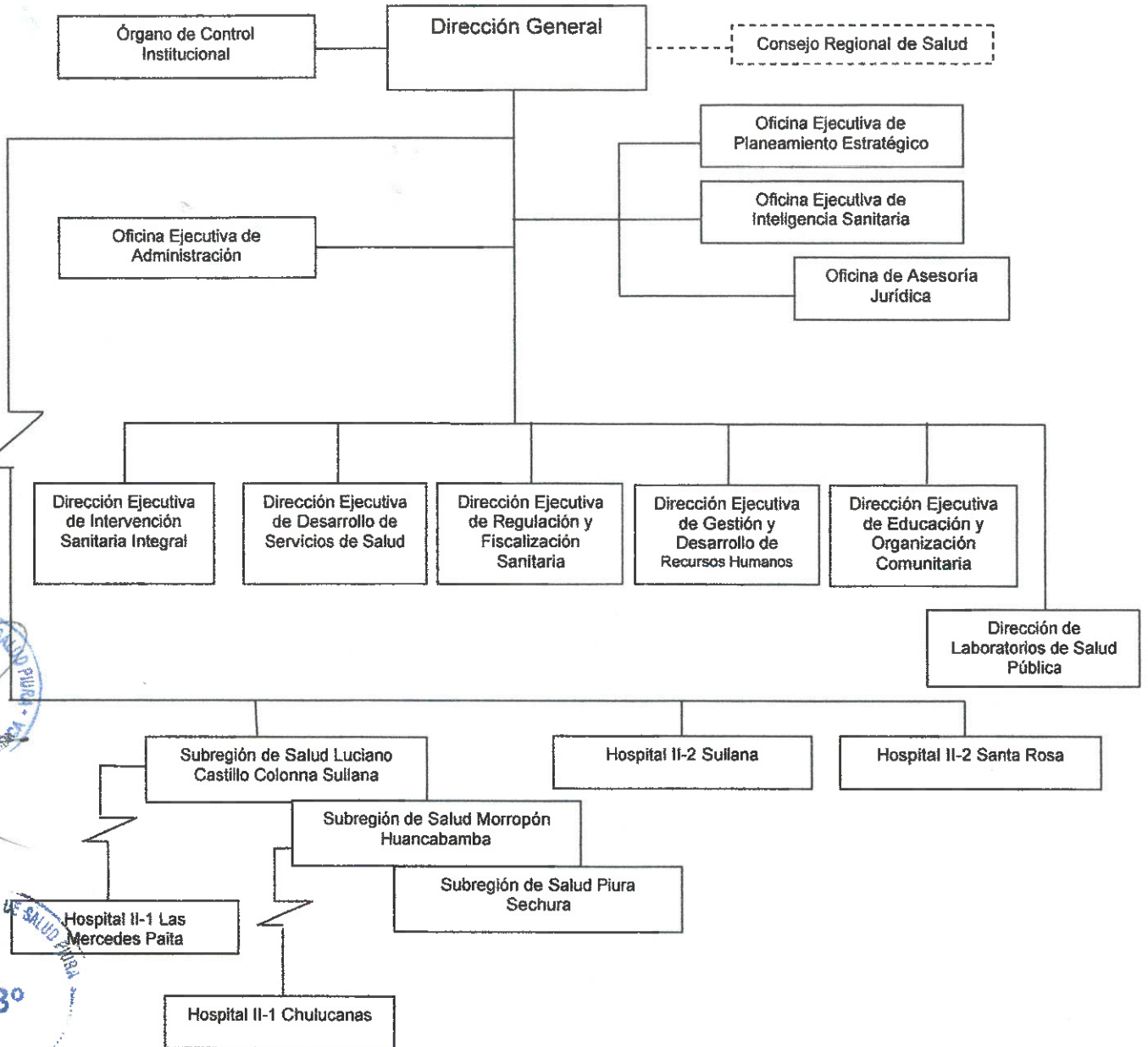
1.9.2 Regular, controlar u vigilar los servicios que inciden en la salud de la población.

1.9.3 Mejorar el sistema de salud en la región con el fortalecimiento y modernización de la gestión administrativa.



1.10 .- Organigrama de la Dirección Regional de Salud Piura.-

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PIURA



1.11.- Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Piura.-

1.11.1 Recursos Humanos DIRESA Piura

1.11.2 TOTAL DE RECURSOS HUMANOS DIRESA PIURA

Nivel Profesional	Designados	Nombrados	Servicios Personales	CAS
Directivos		20		5
Profesionales de la Salud		671	63	110
Profesionales		155	3	19
Técnicos		915	137	156
Auxillares		142	1	15
Total Trabajadores		1903	204	305

1.12.- Definiciones.- Para efectos del presente Plan según lo establecido por SERVIR, se define:

a) **Acciones de capacitación.** Procesos y actos relacionados con el desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio del Estado para la mejora continua de la gestión pública. Las acciones de capacitación se imparten a través de la formación profesional y formación laboral.

b) **Formación Laboral.** Capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado dentro de la entidad en la que labora y que es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieren recibiendo la capacitación.

c) **Capacitación interinstitucional y pasantías.** Capacitación en el trabajo teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personas designadas para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieren recibiendo la capacitación. Esta última exigencia no se aplica en el caso de pasantías internacionales.

d) **Formación Profesional.** Postdoctorado, doctorado, maestrías y cursos de actualización impartidos por centros, centros con sede en el extranjero o especialistas según sea el caso.

e) **Curso de actualización.** Se considera como cursos de actualización a los diplomados, en sus variaciones: presencial, semipresencial y virtual; cursos técnicos especializados, seminarios, talleres y similares que tengan relación directa con las funciones que desempeñan las personas al servicio del Estado en sus respectivos puestos de trabajo, que no conducen a grado académico alguno y su duración se rige por la normatividad vigente, y que pueden ser dictados por un centro, centro con sede en el extranjero o un especialista.

1.13.- Beneficiarios de Capacitación.

Acorde a las disposiciones emitidas por SERVIR, el presente Plan está dirigido al fortalecimiento de las Capacidades de las personas al servicio del Estado



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

en este caso de la Dirección Regional de Salud Piura, que prestan servicios bajo cualquier modalidad de contratación, bajo relación de dependencia o prestación de servicios de carácter no autónomo (Nombrados, Servicios Personales y CAS).

En el caso del personal CAS (Contratación Administrativa de Servicios), acorde a la normativa específica podrán ser beneficiarios de capacitación, sólo en los casos de formación laboral y cursos de actualización.

Los funcionarios y personal de confianza no son considerados beneficiarios de los programas de formación profesional; para los temas de formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías sujetándose en este caso a lo establecido en el reglamento del D.L. N° 1025 "Normas de capacitación y evaluación del personal de las entidades públicas", aprobado con D.S. N° 009-2010-PCM "Reglamento del D.L. N° 1025..."

1.14.- Marco Legal:

- D.L. N° 1023 "Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR"
- D.L. N° 1025 "Normas de capacitación y evaluación del personal de las entidades públicas"
- D.S. N° 009-2010-PCM "Reglamento del D.L. N° 1025"
- R.P. N° 014-2011-SERVIR/PE "Aprueba Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR"
- Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR : "Directiva para la elaboración del PDP al Servicio del Estado".
- DL. 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa".
- DL. 1057 "Régimen de Contratación Administrativa de Servicios".
- RER N° 1174-2011/GOB.REG.PIURA-PR; que "Aprueba el Plan Regional de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado 2012-2016 del Gobierno Regional Piura - PDP Quinquenal".

II.- CAPACITACION:

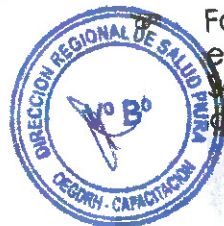
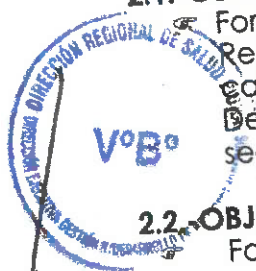
2.1.-OBJETIVO GENERAL DE CAPACITACION:

Fortalecer las Capacidades de los Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Piura, para mejorar la atención de Salud, con eficiencia, calidad, pertinencia, equidad y enfoque intercultural, en el marco de la Descentralización, el Aseguramiento Universal en Salud y políticas sectoriales.

2.2.-OBJETIVOS ESPECIFICOS DE CAPACITACION:

Fortalecer y Desarrollar Capacidades en Gobierno y Gerencia en Salud en el marco del proceso de descentralización, el Aseguramiento universal y los objetivos estratégicos sectoriales.

Fortalecer y Desarrollar Capacidades en Atención Integral de Salud basada en familia, comunidad e implementación Plan Esencial de Aseguramiento en Salud PEAS para la atención con calidad, equidad, eficiencia y efectividad del primer nivel de atención.



nar
5n,

o
100
aci
ter

:IC
de

je
:

c
n
y

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

cuenta para la mejora del desarrollo de capacidades de los trabajadores de la DIRESA Piura, a ser consideradas en el Plan de Capacitación próximo y en la toma de medida. Como herramienta de esta modalidad de evaluación tenemos el Cuestionario de Apreciación de Evento de Capacitación cuyo modelo se adjunta Anexo N° 03.

3.2.2 .- Aprendizaje o Conocimientos:

Para el monitoreo del impacto de las actividades de capacitación referidas al desarrollo de capacidades de los recursos humanos de la DIRESA Piura y teniendo en cuenta los objetivos de la misma, se prevee la aplicación diversos instrumentos como: evaluaciones escritas pre y post TEST en las actividades de capacitación y cuyo contenido guardará estricta relación con la temática tratada.

Aplicación de Lista de Chequeo enfatizándolos en las experiencias de Supervisión y monitoreo como herramienta de aprendizaje que nos permitirá valorar el desarrollo de competencias en el desempeño de las funciones; que considere se reflejará en la calidad de atención y la práctica el desarrollo de capacidades en los distintos niveles.

Asimismo, se complementará con material educativo que se programa relacionado a los contenidos para los asistentes a los eventos.

Los resultados de la aplicación de los instrumentos de evaluación mencionados entre otros nos permitirán conocer los aspectos temáticos que deben ser reforzados los trabajadores de esta entidad y brindaran información acerca de los temas de capacitación que deberán ser priorizados e incluidos en próximo Plan Anual.

3.2.3 Resultados:

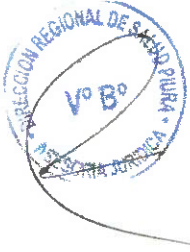
Con el objeto de monitorear los logros alcanzados de los objetivos de capacitación del Presente Plan, se considera los siguientes indicadores:

Objetivo de las Actividades de Capacitación :

- ☛ Fortalecer y Desarrollar Capacidades en Gobierno y Gerencia en Salud en el marco del proceso de descentralización, el Aseguramiento universal y los objetivos estratégicos sectoriales.
- ☛ Fortalecer y Desarrollar Capacidades en Atención Integral de Salud basada en familia, comunidad e implementación Plan Esencial de Aseguramiento en Salud PEAS para la atención con calidad, equidad, eficiencia y efectividad del primer nivel de atención.
- ☛ Fortalecer y Desarrollar Capacidades en los gestores de recursos humanos de la DIRESA Piura en el marco del proceso de descentralización, el Aseguramiento universal y los objetivos estratégicos sectoriales.

b.- Indicador de Resultado de Capacitación:

- ☛ El 85% de servidores de la DIRESA Piura, que participan de las actividades de capacitación aprueban satisfactoriamente los instrumentos de evaluación POST TEST, incluyendo las experiencias de seguimiento, monitoreo, evaluación; en la práctica el desarrollo o fortalecimiento de capacidades en Gobierno y Gerencia aplicadas en los distintos niveles, consideradas para la implementación del presente Plan, en materia de lo programado en las matrices anexas.
- ☛ El 70% de servidores de la DIRESA Piura, que participan de las actividades de capacitación aprueban satisfactoriamente los instrumentos de evaluación Post TEST y cumplen con los criterios establecidos en las listas de chequeos de las experiencias de monitores evaluación, en Atención Integral de Salud basada en familia, comunidad e implementación Plan Esencial de Aseguramiento en Salud PEAS para la atención con calidad, equidad, eficiencia y efectividad del primer nivel de atención., consideradas para la implementación del presente Plan, en las materia de las competencias y objetivos programados en las matrices anexas.
- ☛ El 85% de servidores de la DIRESA Piura, que participan de las actividades de capacitación del presente Plan aprueban satisfactoriamente los instrumentos de evaluación y cumplen con los criterios establecidos en las listas de chequeos en las experiencias de evaluación habiendo desarrollado capacidades como gestores de recursos humanos de la DIRESA Piura en el marco del proceso de descentralización, el Aseguramiento universal y los objetivos estratégicos sectoriales, consideradas para la implementación del presente Plan, en las materia de las competencias y objetivos programados en las matrices anexas.



Matriz Resumen : Descripción de acciones de Capacitación para el año 2019

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC) - RPP 2019 DINESA PIURA

OBJETIVO INSTITUCIONAL	AREA O OFICINA	OBJETIVOS O FUNCIONES DEL AREA	ACCION DE CAPACITACION PRELIMINAR	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION	NOMBRE DEL PUESTO	CANTIDAD TOTAL DE PUESTOS	PRIORIDAD	JUSTIFICACION (POR QUE)	DESEMPEÑO ESPERADO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	PRESUPUESTO ESTIMADO/FINANCIAMIENTO	NIVEL DE EVALUACION
DIRECCION DE REGULACION Y FISCALIZACION SANITARIA		Supervisar, monitorear y evaluar el proceso de control de medicamentos, insumos y drogas, comercialización de los productos objeto de fiscalización en establecimientos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios en el establecimiento del subsector pública y privada de su jurisdicción.	Identificación de Productos Aquilatrados y/ herbas	Curso	Explicar la Evaluación Sanitaria de Productos Farmacéuticos y adines	3	Brecha D	Es necesario el aprendizaje y el reconocimiento de los productos ya que en la actualidad los fabricantes mejoran las características de los mismos	Mejora en la vigilancia incluyendo la detección de las brechas de seguridad, la mejora de la recopilación de datos y los análisis para combatir el mercado global de las medicinas falsificadas	Presencial	III- Trimestre	financiamiento Dirección Regularización y Fiscalización Sanitaria 3.000,00	Desempeño
					Asistente Administrativo	3							
					Asistente Profesional	1							
					Explicar la Especialista en salud ambiental II	1							
					Técnico sanitario ambiental II	2							
					Técnico sanitario ambiental I	9							
					Explicar la Especialista soporte informático I	1							
					Asistente Profesional II	1							
					Asistente Profesional I	3							
					Técnico administrativo II	1							
Biólogos	23												
Medico Veterinario I	1												
especialista administrativo I	2												
Asistente ejecutivo I	1												
Diplomado	salud ocupacional	Ejecutar los protocolos de bioseguridad para la evaluación higiénica sanitaria en los establecimientos de salud en relación a los riesgos ambientales químicos físicos biológicos, ergonómicos y de seguridad física para disminuir o evitar su probable impacto en la salud de los pacientes, familiares de los pacientes, trabajadores y comunidad en general.	Actualización en método ES: N23x Químicos sensoriales y Microbiológicos, en alimentos: Cereales y leche cruda, Análisis Microbiológicos y parasitológicos de agua de consumo humano	Curso	ESPECIALISTA EN LABORATORIO AMBIENTAL (Inq. Químico) BIOLÓGICO	01 - 01.	A	Priorizar la salud de la población la cual se ve inmersa ante numerosos factores de riesgo y que por desconocimiento no se aplica la normatividad vigente la misma que ha sido diseñada buscando entornos laborales saludables.	capacitación constante tanto a empleadores como a la PEA, en la ejecución de normas,	Presencial	I- Trimestre	financiamiento Dirección Regularización y Fiscalización Sanitaria 3.000,00	Desempeño
					auxiliar administrativo	2							
Realizar análisis Químico - microbiológicos de Alimentos de los Programas Nutricionales		Realizar análisis Químico - microbiológicos de Alimentos de los Programas Nutricionales	Actualización en método ES: N23x Químicos sensoriales y Microbiológicos, en alimentos: Cereales y leche cruda, Análisis Microbiológicos y parasitológicos de agua de consumo humano	Curso	ESPECIALISTA EN LABORATORIO AMBIENTAL (Inq. Químico) BIOLÓGICO	01 - 01.	A	Disminuir la desnutrición crónica en los niños menores de 5 años, a través del control de calidad química y microbiológica de los alimentos de los programas sociales Alimentación y vigilancia de la Calidad del Agua Humano Seguro, Consumo Humano	ALCANZADO	Presencial	II- Trimestre	financiamiento LARESA 3.760,00	APRENDIZAJE Y APLICACION



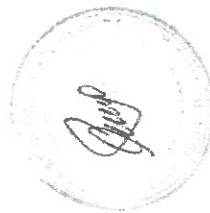
3 AGENDARIO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC) - PDP 2019 D. RESA PIURA

OBJETIVOS O FUNCIONES DEL AREA	ACCION DE CAPACITACION PRELIMINAR	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION	NOMBRE DEL PUESTO	CANTIDAD TOTAL DE PUESTOS	PRIORIDAD	JUSTIFICACION (POR QUE)	DESEMPEÑO ESPERADO	APRENDIZAJE ESPERADO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	PRESUPUESTO ESTIMADO/FINANCIAMIENTO	NIVEL DE EVALUACION
Fortalecer competencias técnicas de personal de salud en:												
Elaborar y ejecutar Planes de control de infección en los EE.SS	ELABORACION DE PLANES DE CONTROL DE INFECCIONES DE TB EN LOS EE.SS	Curso de Capacitación en servicio	Unidad Ejecutora 400	73	A: Brechas identificadas en los Planes de Mejora de los servicios con capacitación sujeta a observación en las evaluaciones de desempeño	Es necesario que cada EE.SS. de nuestra jurisdicción cuenta con un Plan de control de infecciones para poder prevenir posibles eventos de infección, además es necesario un indicador de gestión.	personal con competencias en: Elaborar y ejecutar Planes de control de infección en los EE.SS	personal competente en: Elaborar y ejecutar Planes de control de infección en los EE.SS	Presencial	I TRIMESTRE	4542	Primer y Segundo Nivel de Atención
MEJORAR LA IDENTIFICACIÓN Y EXAMEN DE SR	IDENTIFICACION DE SINTOMATICOS RESPIRATORIOS Y EXAMINADOS	Curso de Capacitación en servicio	Unidad Ejecutora 400	73	D: Brechas identificadas para el logro de los objetivos institucionales	Si el Paciente es captado y trazado de manera oportuna estamos evitando casos nuevos de TBC (Preventivo - Promocional)	personal con competencias en: MEJORAR LA IDENTIFICACION Y EXAMEN DE SR	personal competente en: MEJORAR LA IDENTIFICACION Y EXAMEN DE SR	Presencial	I TRIMESTRE	4542	Primer y Segundo Nivel de Atención
ADQUIRIR Y MEJORAR LOS CONOCIMIENTOS DE LA NUEVA Y MODIFICADA TECNICA DE TBC 2018	ACTUALIZACION DE LA NORMA DE TBC 2018	CURSO	Unidad Ejecutora 400	73	C: Brechas identificadas por Funciones actuales / Brechas identificadas en los diagnósticos de conocimientos / Brechas identificadas en los planes de mejora	Mantener personal de salud actualizado y preparado en aplicación de las Normas Técnicas vigentes.	personal con competencias en: ADQUIRIR Y MEJORAR LOS CONOCIMIENTOS DE LA NUEVA Y MODIFICADA NORMA TECNICA DE TBC 2018	personal competente en: ADQUIRIR Y MEJORAR LOS CONOCIMIENTOS DE LA NUEVA Y MODIFICADA NORMA TECNICA DE TBC 2018	Presencial	I TRIMESTRE	4542	Primer y Segundo Nivel de Atención
IDENTIFICAR, REFORZAR Y ORGANIZAR Y MEJORAR EL MANEJO CORRECTO DE LOS PACIENTES TB PAN SENSIBLE Y MDR	TBC PAN SENSIBLE Y MDR	CURSO	Unidad Ejecutora 400	73	C: Brechas identificadas por Funciones actuales / Brechas identificadas en los diagnósticos de conocimientos / Brechas identificadas en los planes de mejora	Mantener personal de salud actualizado y preparado en aplicación de protocolos de atención	personal con competencias en: IDENTIFICAR, REFORZAR, ORGANIZAR Y MEJORAR EL MANEJO CORRECTO DE LOS PACIENTES TB PAN SENSIBLE Y MDR	personal competente en: IDENTIFICAR, REFORZAR, ORGANIZAR Y MEJORAR EL MANEJO CORRECTO DE LOS PACIENTES TB PAN SENSIBLE Y MDR	Presencial	II TRIMESTRE	4542	Primer y Segundo Nivel de Atención
ADQUIRIR CONOCIMIENTOS DE MANEJO DE PACIENTE TB XDR	PACIENTE TB XDR	CURSO	Unidad Ejecutora 400	73	B: Brechas identificadas por nuevas funciones	Mantener personal de salud actualizado y preparado en aplicación de protocolos de atención	personal con competencias en: ADQUIRIR CONOCIMIENTOS DE MANEJO DE PACIENTE TB XDR	personal competente en: ADQUIRIR CONOCIMIENTOS DE MANEJO DE PACIENTE TB XDR	Presencial	II TRIMESTRE	4542	Primer y Segundo Nivel de Atención
IDENTIFICAR, REFORZAR, ORGANIZAR Y MEJORAR EL MANEJO CORRECTO DE LOS PACIENTES	COMORBILIDADES	CURSO	Unidad Ejecutora 400	73	C: Brechas identificadas por Funciones actuales / Brechas identificadas en los diagnósticos de conocimientos / Brechas identificadas en los planes de mejora	Mantener personal de salud actualizado y preparado en aplicación de protocolos de atención	personal con competencias en: IDENTIFICAR, REFORZAR, ORGANIZAR Y MEJORAR EL MANEJO CORRECTO DE LOS PACIENTES	personal competente en: IDENTIFICAR, REFORZAR, ORGANIZAR Y MEJORAR EL MANEJO CORRECTO DE LOS PACIENTES	Presencial	II TRIMESTRE	4542	Primer y Segundo Nivel de Atención
IDENTIFICAR, REFORZAR, ORGANIZAR Y MEJORAR EL MANEJO CORRECTO DE LOS PACIENTES	TB Y COINFECCION VIH SIDA	CURSO	Unidad Ejecutora 400	73	C: Brechas identificadas por Funciones actuales / Brechas identificadas en los diagnósticos de conocimientos / Brechas identificadas en los planes de mejora	Mantener personal de salud actualizado y preparado en aplicación de protocolos de atención	personal con competencias en: IDENTIFICAR, REFORZAR, ORGANIZAR Y MEJORAR EL MANEJO CORRECTO DE LOS PACIENTES	personal competente en: IDENTIFICAR, REFORZAR, ORGANIZAR Y MEJORAR EL MANEJO CORRECTO DE LOS PACIENTES	Presencial	II TRIMESTRE	4542	Primer y Segundo Nivel de Atención



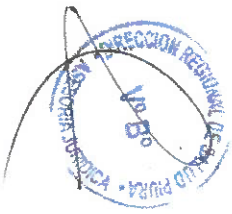


REFORZAR EL MANEJO DE EXAMENES AUXILIARES DE LABORATORIO	EXAMENES AUXILIARES DE LABORATORIO	CURSO	Unidad Ejecutora 400	73	C Brechas identificadas por Funciones actuales / Brechas identificadas en los diagnósticos de conocimientos / Brechas identificadas en los planes de mejora	Mantener personal de salud actualizado y preparado en aplicación de protocolos de atención	personal con competencias en : REFORZAR EL MANEJO DE EXAMENES AUXILIARES DE LABORATORIO	personal competente en : REFORZAR EL MANEJO DE EXAMENES AUXILIARES DE LABORATORIO	II TRIMESTRE	4542	Primer y Segundo Nivel de Atención
REFORZAR LOS CONOCIMIENTOS DEL USO CORRECTO DEL RESPIRADOR N 95	USO DE RESPIRADOR N 05	TALLER	Unidad Ejecutora 400	73	D. Brechas identificadas para el logro de los objetivos institucionales	Mantener personal de salud actualizado y preparado en aplicación de protocolos de atención	personal con competencias en REFORZAR LOS CONOCIMIENTOS DEL USO CORRECTO DEL RESPIRADOR N 95	personal con competencias en REFORZAR LOS CONOCIMIENTOS DEL USO CORRECTO DEL RESPIRADOR N 95	II TRIMESTRE	4542	Primer y Segundo Nivel de Atención
ADQUIRIR REFORZAMIENTO DE SIGTB	REFORZAMIENTO DE SIGTB	TALLER	Unidad Ejecutora 400	73	D. Brechas identificadas para el logro de los objetivos institucionales	fortalecer el sistema del registro e información de TB en todos los establecimientos de salud	personal con competencias en ADQUIRIR REFORZAMIENTO DE SIGTB	personal con competencias en ADQUIRIR REFORZAMIENTO DE SIGTB	II TRIMESTRE	4542	Primer y Segundo Nivel de Atención
FORTALECER EL MANEJO ADMINISTRATIVO DE LOS PACIENTE DE TB	MANEJO ADMINISTRATIVO DE PACIENTE TB	CURSO	Unidad Ejecutora 400	73	D. Brechas identificadas para el logro de los objetivos institucionales	Mantener personal de salud actualizado y preparado en aplicación de protocolos de atención	personal con competencias en FORTALECER EL MANEJO ADMINISTRATIVO DE LOS PACIENTE DE TB	personal competente en FORTALECER EL MANEJO ADMINISTRATIVO DE LOS PACIENTE DE TB	II TRIMESTRE	4542	Primer y Segundo Nivel de Atención
ADQUIRIR NUEVOS CONOCIMIENTOS EN MANEJO DE PACIENTE DE TB XDR	TRATAMIENTOS DE PACIENTES XDR A LOS ENFERMOS Y MEDICOS ASISTENCIALES DE ELSS	PASANTIA	Unidad Ejecutora 400	2	B. Brechas identificadas por nuevas funciones	Mantener personal de salud actualizado y preparado en aplicación de protocolos de atención	personal con competencias en ADQUIRIR NUEVOS CONOCIMIENTOS EN MANEJO DE PACIENTE DE TB XDR	personal competente en ADQUIRIR NUEVOS CONOCIMIENTOS EN MANEJO DE PACIENTE DE TB XDR	I TRIMESTRE	3000	Primer y Segundo Nivel de Atención
TOTAL										52962	



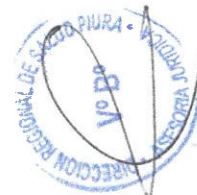
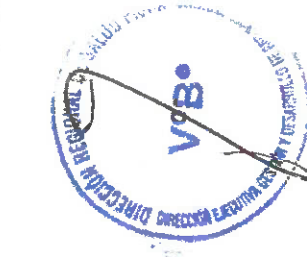
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC) - PIP 2018 MERESA PURA

OBJETIVOS O FUNCIONES DEL AREA	ACCION DE CAPACITACION PREVISTA	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION	ORGANISMO DEL PUESTO	CANTIDAD TOTAL DE PUESTOS	PROYUNDO	ASISTENCIA POR CUIE	DESEMPEÑO ESPERADO	APRENDIZAJE ESPERADO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	PRECUPUESTO ESTIMADO/EN MILES DE DOLARES	NIVEL DE EVALUACION
Fortalecer las competencias en el manejo de las ITS del personal de salud del primer y segundo nivel de atención de salud	TALLER DE CAPACITACION EN MANEJO SINDROMICO Y ETIOLÓGICO EN ITS	TALLER	UNIDAD EJECUTORA 400	80 ESTABLECIMIENTOS DE SALUD	A	SON TEMAS RELACIONADOS A LOS INDICADORES TRAZADORES DE LA ESTRATEGIA DE ITS/VH-SIDA	PERSONAL CON COMPETENCIAS EN MANEJO SINDROMICO Y ETIOLÓGICO	PERSONAL COMPETENTE EN MANEJO SINDROMICO Y ETIOLÓGICO	PRESENCIAL	1 TRIMESTRE	1500 / R.O.	PRIMERA Y SEGUNDO NIVEL DE ATENCION



DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC) - POP 2019 DIRESA PIURA

OBJETIVOS O FUNCIONES DEL AREA	ACCION DE CAPACITACION PRELIMINAR	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION	NOMBRE DEL PUESTO	CANTIDAD TOTAL DE PUESTOS	PRIORIDAD	JUSTIFICACION (POR QUE)	DESEMPEÑO ESPERADO	APRENDIZAJE ESPERADO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	PRESUPUESTO ESTIMADO/FIN ANCIAMIENTO	NIVEL DE EVALUACION
Fortalecer Competencias en Prevencion y Control de Dengue y Otras Arbovirosis	Capacitacion en Prevencion y Control de Dengue y Otras Arbovirosis	Taller	Unidad Ejecutora 400	73	A	Son temas relacionados a los indicadores trazadores de Dengue	Personal de salud con competencias en prevencion y control de Dengue y Otras Arbovirosis	Personal de salud con competente en prevencion y control de Dengue y Otras Arbovirosis	Presencial	I, II y III TRIMESTRE	14600	Primer, Segundo nivel de atencion e indicadores
	Capacitacion en Arbovirosis (Dengue, Zika y Chikungunya)	Curso	Unidad Ejecutora 400	400	C: Brechas identificadas por Funciones actuales / Brechas identificadas en los diagnosticos de conocimientos / Brechas identificadas en los planes de mejora	ES NECESARIO EL FORTALECIMIENTO DE LOS CONOCIMIENTOS SOBRE LOS ACTUALES DIAGNOSTICOS SOBRE LAS DIFERENTES ARBOVIROSIS	Personal de salud con competencias en prevencion y control de Dengue y Otras Arbovirosis	Personal de salud con competente en prevencion y control de Dengue y Otras Arbovirosis	Presencial	I, II y III TRIMESTRE	16200	Primer, Segundo nivel de atencion e indicadores
	Capacitacion en Vigilancia y Control Vectorial	Curso	Unidad Ejecutora 400	400	C: Brechas identificadas por Funciones actuales / Brechas identificadas en los diagnosticos de conocimientos / Brechas identificadas en los planes de mejora	ES NECESARIO EL FORTALECIMIENTO DE LOS CONOCIMIENTOS SOBRE LOS ACTUALES DIAGNOSTICOS SOBRE LAS DIFERENTES ARBOVIROSIS	Personal de salud con competencias en prevencion y control de Dengue y Otras Arbovirosis	Personal de salud con competente en prevencion y control de Dengue y Otras Arbovirosis	Presencial	I, II y III TRIMESTRE	16200	Primer, Segundo nivel de atencion e indicadores
TOTAL											47,000.00	



ACTIVIDADES DE CAPACITACION DIRESA PIURA: POR DELEGACION DE FACULTADES

OBJETIVO INSTITUCIONAL	AREA U OFICINA	OBJETIVOS O FUNCIONES DEL AREA	ACCION DE CAPACITACION PREVIAS	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION	NOMBRE DEL PUESTO	CANTIDAD TOTAL DE PUESTOS	PRIORIDAD	JUSTIFICACION (POR QUE)	DESEMPEÑO ESPERADO	APRENDIZAJE ESPERADO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	PRESUPUESTO ESTIMADO/FIN ANCIAMIENTO	NIVEL DE EVALUACION	
		a. Formular y aprobar la normatividad regional complementaria en su ambito de competencias, y difundir, ejecutar, cumplir y supervisar la aplicación de normativa nacional y regional en gestión y desarrollo de rrhh en salud.	Diplomado para 60 RRHH: Gestión Administrativa y Financiera y aplicativo Informático SIAP y Adquisiciones y Contrataciones del Estado OSCE	DIPLOMADO	Profesionales de RRHH, Logística, Economía, Demid, SIS, Planeamiento Estratégico, Administración, Oci, A. Legal, Secretaría Técnica, DIRESA Y UE.	60 RRHH de Sede y UE que cumplen labores directamente relacionadas al tema	D	Mejora de la gestión Administrativa y Financiera en la DIRESA y UE	Eficiente administración de los recursos en el ámbito de su competencia y utilización de aplicativos en el proceso	Competencias para eficiente administración	Semi - Presencial	II, III y IV Trimestral	DELEGACION DE FACULTADES	REACCION Y APRENDIZAJE	
		B. Elaborar, aplicar y evaluar permanentemente las estrategias para el desarrollo de una cultura y clima organizacional positivo y productivo	Taller trabajo en equipo y clima organizacional	TALLER	RRHH de oficinas y/o equipos	120	C	El trabajo en equipo que contribuye a la mejora del clima de la organización y por ende el mejor rendimiento del RRHH en el cumplimiento de su labor	Trabajadores Motivados y Comprometidos	Mejora de clima organizacional y motivación para el trabajo	Presencial	II, III y IV Trimestral	DELEGACION DE FACULTADES	REACCION Y APRENDIZAJE	
		C. Conducir y administrar los programas de internado, servicio rural urbano marginal (SERUMS) y segunda especialización en concordancia con los lineamientos nacionales y normativa vigente	Curso Modelo de Atención Integral en Salud dirigido a SERUMS	CURSO	Profesionales SERUMS : Médico y No Médico	240	B	Profesionales SERUMS que ejecuten asuntos funciones en sus EESS	El profesional SERUMS se integre al equipo Básico y/o aplica mas basado en familia y comunidad acorde a su formación en la labor preventivo promocional contribuyendo a mejorar las coberturas y calidad de atención en sus EESS	Aplica el modelo de atención integral en la atención al usuario	Presencial	II, III y IV Trimestral	DELEGACION DE FACULTADES 3000	REACCION Y APRENDIZAJE	
			Cuidado de Enfermería ante emergencias y desastres	Diplomado	Profesionales de Enfermería	30	B	Generar competencias ante situaciones de emergencias y desastres	Profesionales de enfermería con competencias ante emergencias y desastres	competencias básicas ante situaciones de emergencia.					
			Curso de orientación SERUMS (Inducción)	CURSO	Profesionales SERUMS : Médico y No Médico	240	B	Profesionales SERUMS que reducen sus funciones en sus EESS (2 Adjudicaciones)	Brindar al SERUMS la orientación básica a fin de que pueda insertarse adecuadamente a su labores en los EESS asignados	Eta informado de contenidos básicos para la realización de su SERUMS	Presencial	II, III y IV Trimestral	DELEGACION DE FACULTADES	REACCION Y APRENDIZAJE	
			Curso taller Excel Avanzado, Excel Intermedio y Excel Básico	CURSO / TALLER	RRHH todas las areas básico	40	C	La modernización del estado también comprende el uso de la tecnología y minimamente el RRHH en este nivel debe de hacer uso de la informática para desempeñar su labor con eficiencia	Los participantes hacen uso del Excel en su Labor	competencias para la modernización del estado.	Presencial	II, III y IV Trimestral	DELEGACION DE FACULTADES	REACCION Y APRENDIZAJE	
		D. Descentralización y Modernización del Estado	Curso taller Excel Avanzado, Excel Intermedio y Excel Básico	CURSO / TALLER	RRHH todas las areas intermedio	40	C		Los participantes hacen uso del Excel en su Labor	competencias para la modernización del estado.	Presencial	II, III y IV Trimestral	DELEGACION DE FACULTADES	REACCION Y APRENDIZAJE	
			Panel Ley del Procedimiento Administrativo Disciplinario	PANEL	RRHH todas las areas avanzado	40	C	Desarrollar capacidades en los gestores de RRHH en el Marco de la Descentralización y Modernización del Estado	Los participantes hacen uso del Excel en su Labor	competencias para la modernización del estado.	Presencial	II, III y IV Trimestral	DELEGACION DE FACULTADES	REACCION Y APRENDIZAJE	
			Panel Ley del Procedimiento Administrativo Disciplinario	PANEL	Personal Administrativo	60	D		RRHH cumplen con los procedimientos en el Marco Normativo vigente y critican conductas en su labor	Conoce la Normativa del Procedimiento administrativo disciplinario	Presencial	II, III y IV Trimestral	DELEGACION DE FACULTADES	REACCION Y APRENDIZAJE	





PLAN ANUAL DE CAPACITACION: DESARROLLO DE
CAPACIDADES EN SALUD 2019-DIRECCION REGIONAL DE SALUD PIURA
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

TOTAL PRESUPUESTO

Incluye lo que constituirá costo Institucional, los que en el Rubro Costo aparece Gest. OEGyDRRHH- Capact. Deleg Facultades, no ha incluido el costo ya que será financiado por instancias Formadoras a través de Convenios que en el proceso de delegación de Facultades de la DIRESA Piura gestiona OEGyDRRHH -Equipo de Capacitación y Normas.

Que corresponden a delegación de facultades las cuales han sido programadas por las distintas áreas de DIRESA que cuentan con financiamiento propio lo cual los programas estratégicos, planifican y ejecutan esas actividades que proponen.

Se resume el I Matriz de Capacitación por delegación de Facultades y financiados por otras instancias de DIRESA en el cuadro que se detalla seguidamente





PLAN ANUAL DE CAPACITACION: DESARROLLO DE
CAPACIDADES EN SALUD 2019-DIRECCION REGIONAL DE SALUD PIURA

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

IV . - PRESUPUESTO

El presente Plan de Capacitación 2019 de la Dirección Regional de Salud Piura Ejecutora 400 considera el siguiente número de actividades de Capacitación, con su respectivo monto económico de inversión:

CUADRO N° 02

	Numero de eventos a realizar en 2019	Presupuesto Si.
Formación Profesional		
Maestrias		
Cursos de Actualización tales como:		
• Diplomados	4	DELEGACION FACULTADES
• Cursos	22	DELEGACION DE FACULTADES
• Talleres	4	DELEGACION DE FACULTADES
• Cursos Talleres	1	DELEGACION DE FACULTADES
• Pasantia	3	DELEGACION DE FACULTADES
• Panel Foro	1	DELEGACION DE FACULTADES
• Conferencias	0	DELEGACION DE FACULTADES
Monitoreo y Supervisión de aplicación de contenidos desarrollados en actividades de Capacitación		8,000
Actividades propuestas oficinas DIRESA (Programas Presupuestales y fiscalización y otros)		158,202
Actividades delegación de facultades - RRRH - Capacitación		13,000
TOTAL PRESUPUESTO SI.		S/ 179,202.00



**ENCUESTA DE APRECIACION DE EVENTO DE CAPACITACION
CURSO.....**

El área de Recursos Humanos (o la que haga sus veces) denombre de unidad ejecutora.. le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de alta calidad. Nuestra Oficina valora enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta:

En términos generales ¿como calificaría Usted el Curso:

() Excelente () Muy Bueno () Bueno () Regular () Malo

¿Considera aplicable el contenido del Curso en sus funciones o actividades que realiza?

() Totalmente aplicable () Aplicable () Regularmente aplicable () Nada Aplicable

En forma individual, ¿Cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores?

	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
Expositor 1					
Expositor 2					

¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del Taller?

	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
A. Atención en la inscripción					
B. Ambiente Físico / aula					
C. Calidad de Coffee breaks					
D. Calidad de equipos audiovisuales					
E. Coordinación y apoyo de capacitación.					
F. Otro.....					

¿El horario le pareció el adecuado?

() Si () No

Si su respuesta es NO, que horario sugeriría?

Días:

Horas:.....

¿Cómo tuvo conocimiento del Curso.....?

() Recibió correo electrónico de Oficina de Recursos Humanos

() Por boletín interno

() Su Jefe se lo sugirió

() Otro medio.....

¿Qué temas le interesaría que tratemos en próximos talleres de capacitación?

.....

Comentarios y sugerencias adicionales:

.....

¡Muchas Gracias por su colaboración!
Instrumento a aplicar después de los eventos.

