



PERÚ

Ministerio
de SaludGobierno Regional de
PunoGerencia Regional
de Desarrollo Social
PunoDirección Regional de
Salud Puno

N° 0214-2019/DPS-PUNO-OERHH.

Resolución Directoral Regional

Puno, 29 de Marzo del 2019

VISTO: El OFICIO N° 047 -2019-GR-GRDS PUNO-DIRESA-DG-OERH-ODC;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que cada año, las entidades deben presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP Anualizado, detallando el Planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, de acuerdo con el último párrafo del artículo 3° del citado reglamento, para la elaboración de los Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP. Las entidades deben contar con un Comité, integrado por un representante de la Alta Dirección, quien lo presidirá, un representante de la Oficina de Presupuesto, un representante de la Oficina de Recursos Humanos, y un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos;

Que, en este contexto, de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”, aprobada mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se solicita se apruebe el “Plan de Desarrollo de las Personas Anual de la Dirección Regional de Salud Puno 2019”;

Que, conforme a lo establecido en el artículo 5° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado debe contar con disponibilidad Presupuestal;

Que, el numeral VII de la mencionada Directiva, dispone que los PDP Quinquenal y Anualizado, validados por la Comisión de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud Puno son aprobados por el titular de la Entidad, debiendo ser puesto en conocimiento del SERVIR;

Que, habiendo elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas Anual de la Dirección Regional de Salud Puno 2019, y mediante documentos de vistos la responsable de la oficina de Desarrollo y Capacitación de la Dirección Regional de Salud Puno, remite lo actuados a esta instancia de acuerdo a lo establecido en la sección VII de la “Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”, siendo el responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan Anual en la Oficina de Desarrollo y Capacitación de la DIRESA Puno. Así mismo Convocara equipo técnico periódicamente para el análisis del avance de las metas, y reporte de los informes al equipo de gestión de la Dirección Regional de Salud Puno;



Que de conformidad con la Ley N° 27783, Ley de bases de la Descentralización modificada por la Ley N° 28379; Ley N° 27867 Ley orgánica de Gobiernos Regionales, modificada y complementada por Leyes N° 27902, 28013, 28161, 28926, 28968 y 29053; Resolución Ministerial N° 405-2005/MINSA, que reconoce a las Direcciones Regionales de Salud como única autoridad en Salud en cada Región y en uso de las atribuciones conferidas por la Ordenanza Regional N° 012-2014-GRP-CRP, que aprueba la modificatoria del Reglamento de Organización y Funciones y la estructura funcional de la Dirección Regional de Salud de Puno;

Estando a lo propuesto por la Responsable de Capacitación, y con el visto bueno de la Dirección de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- APROBAR el “**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO 2019**”, Cuyo texto como anexo forma parte de la presente Resolución.

ARTICULO 2°.- REMITIR copia de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas anual de la Dirección Regional de Salud Puno 2019, a la Autoridad Nacional de Servicio Civil-SERVIR.

ARTICULO 3°.- DISPONER la publicación de la presente Resolución en la página web de la institución.

ARTICULO 4°.- Transcribir la presente Resolución a los interesados e instancias administrativas pertinentes.

Regístrese y Comuníquese,



C.D. PERCY LUQUE BAUTISTA
DIRECTOR REGIONAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO
C.O.P. 22593



PDP ANUAL 2019

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUAL DE LA DIRESA PUNO 2019

PUNO - PERU

INDICE

	Pág.
I. INTRODUCCION	2
II. MARCO LEGAL	3
III. ASPECTOS GENERALES	4
3.1 Misión Institucional	4
3.2 Visión Institucional	4
3.3 Objetivos	4
3.3.1 Objetivos Estratégicos Institucionales	4
3.3.2 Acciones Estratégicas	5
3.3.3 Objetivos de Capacitación	6
3.4 Acciones Previas a la ejecución de Capacitación	7
3.5 Competencias transversales a fortalecer durante el año 2018	8
3.6 Estructura Orgánica	9
3.6.1 Estructura Orgánica de la DIRESA Puno	9
3.7 Número de servidores civiles que conforman la entidad según Régimen laboral	10
3.7.1 Servidores del Régimen D.L. 276	10
3.7.2 Servidores del Régimen D.L. 1057	11
IV. ACCIONES EDUCATIVAS PRIORIZADAS 2019	13
V. PRESUPUESTO Y FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2019	16
a. Total Presupuesto Requerido para el PDP 2019	16
b. Fuente de Financiamiento por Meta y Especifica	17
VI. EVALUACION	19
VII. ANEXOS	20
Anexo N° 01: Definiciones Operacionales	20
Anexo N° 02: Matriz del PDP 2019	21

I. INTRODUCCION

En el marco del proceso de implementación de la Ley 30057 y su reglamento, las instituciones públicas se ven en la necesidad de elaborar los nuevos instrumentos de gestión enfocados en la normatividad vigente. Por consiguiente, para los procesos de capacitación SERVIR a emitido la R.P.E. N° 141-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en ese sentido el equipo de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA Puno realiza las acciones concernientes para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personal de la DIRESA Puno para el año 2019.

Así mismo Mediante comunicados SERVIR, hace recuerdo del cumplimiento de la Sexta Disposición Complementaria Transitoria establecida en el Reglamento General de la Ley 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que establece: "Desde el año 2015, las entidades que no cuentan con su resolución de inicio de procesos de implementación (de la Ley del Servicio Civil) a que se refiere la primera disposición complementaria transitoria solo podrán brindar formación laboral por servidor, hasta por el equivalente a una (1) Unidad Impositiva Tributaria y por un periodo no mayor a tres (3) meses calendario. Y hace hincapié que desde el año 2015, la formación profesional solo corresponde a los servidores incorporados en el Régimen de la Ley de SERVIR..."

Con la publicación de la R.P.E. N° 093-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación del Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil y la R.P.E. N° 299-2017-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas, dispositivos que permitirá contar con nuevos elementos para la elaboración del Plan de Desarrollo de la Personas 2019.

El PDP de la DIRESA Puno cuenta con la estructura establecida en la R.P.E. N° 141-2016-SERVIR-PE, y las acciones de capacitación priorizadas se ha tomado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, Así mismo para el desarrollo de las acciones de capacitación, el beneficiario debe asumir los compromisos y la entidad brindar las facilidades establecidos en la normatividad,

En el presente año se podrán realizar las modificaciones respectivas del PDP de la DIRESA Puno debidamente sustentados y de acuerdo a la normatividad vigente, acción que será evaluada por el Comité de Planificación de la Capacitación.

II. MARCO LEGAL

- Resolución Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.
- Resolución 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.
- Resolución Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación del Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.
- Resolución Ministerial N° 1357-2018/MINSA, Aprueba el Documento Técnico "Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030".
- Resolución Ministerial N° 1337-2018/MINSA, Aprueba el Documento Técnico "Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018-2021 (PLANDES BICENTENARIO)"
- Ordenanza Regional N° 022 – 2013 – GRP – CRP, aprueba el Plan de Desarrollo Regional Concertado al 2021 de la Región de Puno.
- Ordenanza Regional N° 012 - 2014, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la Dirección Regional de Salud Puno, de Redess de Salud y Hospitales.
- Ordenanza Regional N° 012 – 2017-GR PUNO-CRP-, que aprueba la Modificación del Cuadro para Asignación de Personal (CAP-P) de la Dirección Regional de Salud, DIRESA Puno, Redes y Hospitales.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 401-2017-GR-GR PUNO, aprueba el Plan Estratégico Institucional 2018 – 2020 del Gobierno Regional Puno.
- Resolución Directoral Regional N° 1401-2017/DRS-PUNO-DEPP-OP, aprueba el Plan Operativo 2018 de la Dirección Regional de Salud Puno.
- Resolución Directoral Regional N° 1464-2018/DRS PUNO.DEPP, aprueba el "Plan de Formación y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud de la Región Puno 2018-2021"

III. ASPECTOS GENERALES

3.1 Misión Institucional

Promover el desarrollo integral y sostenibles de la región Puno, con autonomía e igualdad de oportunidades, en el marco de la gestión pública moderna, transparente, competitiva y concertada, orientado a mejorar la calidad de vida de la población.¹

3.2 Visión Institucional

Al 2021, somos una región andina - amazónica que ha afirmado su identidad; su población ha desarrollado interculturalmente, capacidades, valores y goza de calidad de vida, con igualdad de oportunidades.

Maneja sosteniblemente sus recursos naturales y el ambiente, integrando corredores ecológicos, con producción agropecuaria, minero-energética e industrial competitiva; basada en la ciencia, tecnología e investigación. Líder en el desarrollo de cadenas productivas en camélidos sudamericanos, ovinos, bovinos, granos andinos, café, trucha y el turismo, insertados a los mercados nacional e internacional, en un marco de desarrollo integral y sustentable.

La gestión pública es moderna, transparente, democrática, con equidad y justicia social en el marco del Estado de derecho. Su territorio regional está ordenado y articulado con perspectiva geopolítica.²

3.3 Objetivos

3.3.1 Objetivos Estratégicos Institucionales

De los 18 Objetivos Estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2018-2020 del Gobierno Regional, para el presente Plan solo se considera 6 Objetivos Estratégicos Institucionales por estar enmarcados dentro de las competencias del Sector Salud.

- Reducir la desnutrición crónica en niños y niñas menores de 05 años
- Disminuir la anemia en niños y niñas de 06 a 36 meses
- Reducir la mortalidad materna – neonatal
- Mejorar la salud de la población
- Fortalecer la gestión pública institucional del Gobierno Regional de Puno.

¹ Plan Estratégico Institucional 2018 – 2020 del Gobierno Regional Puno, Misión Institucional simplificado

² Ordenanza Regional N° 022 – 2013 – GRP – CRP, aprueba el Plan de Desarrollo Regional Concertado al 2021 de la Región de Puno.

- Mejorar la capacidad adaptativa de las poblaciones, ecosistemas, y servicios públicos antes los efectos del cambio climático en la Región Puno.³

3.3.2 Acciones Estratégicas⁴

OEI 01: Reducir la desnutrición crónica en niños y niñas menores de 05 años.

- AEI.01.01: Vacuna completa suministro en forma oportuna a niños(AS) menores de 5 años.
- AEI.01.02: Control de Crecimiento y desarrollo CRED completo para niños(AS) menores de 5 años.
- AEI.01.04: Agua segura mediante el sistema de abastecimiento a los hogares.
- AEI.01.03: Conocimientos y prácticas saludables en familias con niños(as) menores de 5 años.

OEI 02: Disminuir la anemia en niños y niñas de 06 a 36 Meses.

- AEI.02.01: Hierro y ácido fólico con dosis suplementadas a madres gestantes.
- AEI.02.02: Micronutrientes y hierro con dosis completa para niños(as) de 6 a 36 meses.
- AEI.02.03: Anemia prevenida en forma oportuna en familias con niño(as) de 6 a 36 meses.
- AEI.02.04: Lactancia Materna exclusiva en niños(as) menores de 6 meses.

OEI 03: Reducir la mortalidad materna – neonatal.

- AEI.03.01: Atención institucional de parto en forma oportuna a gestantes.
- AEI.03.02: Atención institucionalizada con menor riesgo ha recién nacido.
- AEI.03.03: Servicios de métodos de planificación familiar para población de 15 a 49 años bajo su consentimiento.
- AEI.03.04: Atención prenatal para gestante reenforcada.

OEI 04: Mejorar la salud de la población.

- AEI.04.01: Servicios de prevención y control de enfermedades transmisibles en forma oportuna y de calidad a la población.
- AEI.04.02: Servicio de prevención y control de enfermedades no transmisibles en forma oportuna y de calidad a la población.

³ Plan Estratégico Institucional 2018 – 2020 del Gobierno Regional Puno.

⁴ Plan Operativo 2018 de la Dirección Regional de Salud Puno.

AEI.04.03: Atención oportuna para población en riesgo por causa externa.

OEI 05: Fortalecer la gestión Institucional del Gobierno Regional Puno.

AEI.05.01: Infraestructura y equipamiento mejorado en las instituciones públicos.

AEI.05.02: conectividad institucional fortalecida en las entidades publicas

AEI.05.03: Capacidades fortalecidas de manera permanente a los servicios públicos.

AEI.05.04: instrumentos de gestión implementados en las dependencias del Gobierno Regional

AEI.05.05: procesos técnicos de sistemas administrativos implementados oportunamente en GOREPUNO

AEI.05.06: Puesta en el valor del patrimonio documental de la región Puno

OEI 06: Mejorar la capacidad adaptativa de las poblaciones, ecosistemas, y servicios públicos antes los efectos del cambio climático en la región Puno.

AEI.06.01: implementación de acciones en forma oportuna ante eventos extremos de cambio climático para las poblaciones vulnerables

3.3.3 Objetivos de Capacitación

Los objetivos de capacitación que se establecen en el PDP para el año 2019, se han planteado en función de los objetivos estratégicos institucionales relacionados al sector salud, en el cuadro N° 01 se detalla a continuación:

**Cuadro N° 01
Planteamiento de los Objetivos de Capacitación a partir del alineamiento de Objetivos PEI GRP y POI DIRESA Puno**

Objetivo Estratégico Institucional del PEI 2018 – 2020 del Gobierno Regional Puno	Acciones Estratégicas del Plan Operativo de la DIRESA Puno (Orden de Prioridad)	Objetivo de Capacitación Anualizado – PDP DIRESA Puno
Reducir la desnutrición crónica en niños y niñas menores de 05 años	<ul style="list-style-type: none"> – Vacuna completa suministro en forma oportuna a niños(as) menores de 5 años. – Control de Crecimiento y desarrollo CRED completo para niños(as) menores de 5 años. – Agua segura mediante el sistema de abastecimiento a los hogares. – Conocimientos y prácticas saludables en familias con niños(as) menores de 5 años. 	Fortalecer las capacidades y competencias del personal de la salud en el manejo de las herramientas, procesos y estrategias que permitan actuar en la reducción de la desnutrición infantil.
Disminuir la anemia en niños y niñas de 6 a 36 meses	<ul style="list-style-type: none"> – Hierro y ácido fólico con dosis suplementadas a madres gestantes. – Lactancia Materna exclusiva en niños(as) menores de 6 meses. – Anemia prevenida en forma oportuna en 	Fortalecer las capacidades y competencias del personal de la salud en el manejo de las herramientas, procesos y estrategias que permitan actuar en la disminución de la anemia en niños y niñas de 6 a 36 meses.

	<p>familias con niño(as) de 6 a 36 meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Micronutrientes y hierro con dosis completa para niños(as) de 6 a 36 meses. 	
Reducir la mortalidad materna – perinatal	<ul style="list-style-type: none"> - Servicios de métodos de planificación familiar para población de 15 a 49 años bajo su consentimiento. - Atención prenatal para gestante reenfocada. - Atención institucional de parto en forma oportuna a gestantes. - Atención institucionalizada con menor riesgo ha recién nacido. 	Fortalecer las capacidades y competencias del personal de la salud en el manejo de las herramientas, procesos y estrategias que permitan actuar en la Reducción de la morbilidad y mortalidad materna – neonatal.
Mejorar la salud de la población	<ul style="list-style-type: none"> - Atención oportuna para población en riesgo por causa externa. - Servicios de prevención y control de enfermedades transmisibles en forma oportuna y de calidad a la población. - Servicio de prevención y control de enfermedades no transmisibles en forma oportuna y de calidad a la población. 	<p>Fortalecer las capacidades y competencias del personal de la salud en el manejo de las herramientas, procesos y estrategias con el enfoque preventivo.</p> <p>Fortalecer las capacidades y competencias del personal de la salud en el tamizaje de enfermedades crónicas no transmisibles</p>
Fortalecer la gestión pública institucional del Gobierno Regional de Puno.	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidades fortalecidas de manera permanente a los servicios públicos. - Infraestructura y equipamiento mejorado en las instituciones públicas. - conectividad institucional fortalecida en las entidades públicas. - instrumentos de gestión implementados en las dependencias del Gobierno Regional. - Puesta en el valor del patrimonio documental de la región Puno. - procesos técnicos de sistemas administrativos implementados oportunamente en GOREPUNO 	Fortalecer las capacidades y competencias del personal administrativo en la mejora de los procesos administrativos con una visión completa y articulada de la gestión pública en el proceso de modernización del Estado.
Mejorar la capacidad adaptativa de las poblaciones, ecosistemas, y servicios públicos antes los efectos del cambio climático en la Región Puno	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de acciones en forma oportuna ante eventos extremos de cambio climático para las poblaciones vulnerables 	Fortalecer las capacidades y competencias del personal de salud en acciones oportunas ante eventos extremos de cambio climático para las poblaciones vulnerables

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2018 – 2020 del Gobierno Regional Puno
Plan Operativo 2018 de la DIRESA Puno

3.4 Acciones previas a la ejecución de la Capacitación

- Capacitación por resultados al personal profesional y técnico en base a las necesidades reales de cada puesto, a fin de lograr los objetivos establecidos en los diferentes niveles organizacionales.
- Las acciones educativas que se caracterizaran como asistencia técnica, no podrán ser comprendidas y ejecutadas en el marco del PDP. Serán incorporadas en el Plan de Asistencia Técnica Anual.
- Las acciones educativas ejecutadas deben ser considerados como una inversión y no un gasto.
- Se realizara la selección adecuada del beneficiario, quien deberá firmar los compromisos y sujetarse a las penalidades respectivas.
- Solo podrán ejecutarse en el 2018 las acciones educativas que están comprendidas dentro de la formación laboral.
- El residentado médico es una modalidad académica de capacitación de posgrado con estudios universitarios de segunda especialización

y entrenamiento presencial e intensivo en servicio de los profesionales de medicina humana,⁵ esta acción educativa incluyendo las otras profesiones que cuenta con el residentado conduce a la obtención de un título de segunda especialidad, por consiguiente no estaría considerado en las acciones educativas de formación laboral.

- De las acciones educativas comprendidas como formación laboral deben tener el siguiente orden de elección: pasantías, cursos, talleres, seminarios, conferencias y diplomados.
- Todas las acciones educativas ejecutadas deben estar comprendidas en el PDP, y previo opinión técnica por parte del responsable del Área de Capacitación.
- Las actividades educativas de capacitación serán financiadas por la meta de capacitación o metas que comprendan específicas orientadas al desarrollo de una acción educativa de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de cada meta.
- Se deben tomar criterios de optimización del recurso económico, para lo cual deberá agotarse la oferta educativa local y en segunda opción la oferta educativa nacional. Así mismo si se cuenta con el especialista de un determinado tema en el mercado local, no es necesario enviar profesionales o técnicos para capacitarse en el mercado nacional y la capital.
- Para la elección de la oferta educativa del mercado local y nacional, la certificación debe tener el respectivo valor académico, para el caso de las empresas privadas en convenio con una Universidad.

3.5 Competencias transversales a fortalecer durante el año 2019

Las acciones de capacitación son procesos y actos que buscan el desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora continua de la calidad de los servicios y actividades de las instancias orgánicas de la DIRESA Puno.

Para el presente año se tomara en cuenta las competencias transversales establecidas en el Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil y son las siguientes (Orientación a Resultados, Vocación de Servicio y Trabajo en Equipo)⁶:

- a) Orientación a Resultados.-** Capacidad para orientar las acciones a la consecución de metas individuales y objetivos institucionales, asegurando estándares de calidad e identificando oportunidades de mejora. Implica dar respuesta en los plazos requeridos y haciendo uso óptimo de los recursos a su disposición, considerando el impacto final en la ciudadanía.

⁵ Artículo 3 de la Ley N° 30453, Ley del Sistema Nacional de Residentado Médico (SINAREME)

⁶ R.P.E. N° 093-2016-SERVIR-PE, que aprueba el Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.

b) Vocación de Servicio.- Capacidad de actuar escuchando y entendiendo al usuario interno o externo, valorando sus requerimientos y necesidades y brindando una respuesta efectiva, oportuna y cordial.

c) Trabajo en Equipo.- Capacidad de generar relaciones de trabajo positivas, colaborativas y de confianza, compartiendo información, actuando de manera coordinada e integrando los propios esfuerzos con los del equipo y el de otras áreas o entidades, para el logro de objetivos institucionales.

3.6 Estructura Orgánica

La estructura orgánica de la DIRESA Puno fue aprobada con la Ordenanza Regional N° 012 – 2014.

3.6.1 Estructura Orgánica de la DIRESA Puno

- 01 Órgano de Dirección
 - 01.1 Dirección Regional de Salud

- 02 Órgano de Control
 - 02.1 Oficina de Control Institucional

- 03 Órganos de Asesoramiento
 - 03.1 Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto

- 04 Órganos de Apoyo
 - 04.1 Oficina Ejecutiva de Administración
 - 04.2 Oficina de Ejecutiva de Recursos Humanos
 - 04.3 Oficina de Estadística, Informática y Telecomunicaciones

- 05 Órganos de Línea
 - 05.1 Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental
 - 05.2 Dirección Ejecutiva de Epidemiología y Control de Emergencias y Desastres
 - 05.3 Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud
 - 05.4 Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas
 - 05.5 Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas
 - 05.6 Dirección de Laboratorio Referencial de Salud Pública.

- 06 Órganos Desconcentrados
 - 06.1 Direcciones de RED de Salud
 - Dirección de RED de Salud Puno
 - Dirección de RED de Salud San Román
 - Dirección de RED de Salud Melgar
 - Dirección de RED de Salud Azángaro
 - Dirección de RED de Salud Huancané
 - Dirección de RED de Salud Chucuito
 - Dirección de RED de Salud El Collao

Dirección de RED de Salud Yunguyo
Dirección de RED de Salud Carabaya
Dirección de RED de Salud Sandía
Dirección de RED de Salud Lampa
06.2 Hospital Regional Manuel Núñez Butrón

3.7 Número de servidores civiles que conforman la entidad según Régimen laboral

3.7.1 Servidores del Régimen D.L. 276

La cantidad de los servidores públicos comprendidos en el régimen laboral D.L. 276 que prestan servicios en la DIRESA Puno, se organizan en los puestos agrupados como asistenciales y administrativos.

a. Servidores Públicos con Cargo Asistencial

De acuerdo al Dispositivo 3.2 del D.L. 1153, establece el personal de la salud está compuesto por los profesionales de la salud y personal técnico y auxiliar asistencial de la salud, y estas son mencionadas en el inciso a) e inciso b) de la normatividad en referencia.

Así mismo con el D.L. 1162, se incluyen como personal de la salud, profesionales de la salud al Químico, Técnico especializado de los Servicios de Fisioterapia, Laboratorio y Rayos X. En consideración a la normatividad vigente se ha elaborado el Cuadro N° 02, de donde se puede observar que el total de servidores nombrados con cargo asistencial son el total de 71.

**Cuadro N° 02
Servidores Públicos con Cargo Asistencial**

Cargo	Cantidad
Asistente Social	5
Auxilia de Farmacia	2
Auxiliar de Enfermería	2
Biólogo	10
Cirujano Dentista	2
Enfermera/o	13
Inspector Sanitario	1
Medico	15
Médico Veterinario	2
Nutricionista	2
Obstetra	2
Psicólogo	2
Químico Farmacéutico	8
Sup. de Conserv. y Serv. I	3
Técnico en enfermería	1
Técnico en laboratorio	1
Asistente social	5
TOTAL	71

Fuente: PLH Marzo 2019 – Remuneración OERH

b. Servidores Públicos con Cargo Administrativo

Estos cargos están definidos por la particularidad en las funciones que realizan, las cuales están relacionadas directamente con las labores administrativas y de apoyo, así mismo están considerados en la codificación de grupos de servidores civiles que realiza SERVIR de acuerdo R.P.E. N° 100-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2015-SERVIR/GPGSC “Familias de Puestos y Roles y Manual de Puestos Tipo (MP T) aplicables al Régimen del Servicio Civil” así como el Catálogo de Puestos Tipo T...”

Con la implementación del marco normativo relacionado al manual de puestos y perfiles de puestos se ha elaborado el Cuadro N° 03, donde se puede observar que el total de servidores nombrados con cargo administrativo son el total de 137.

**Cuadro N° 03
Servidores Públicos con Cargo Administrativo**

Cargo	Cantidad
Abogado I	1
Artesano	3
Asist. en Serv. Infraest.I	1
Asist. en Serv. Rec.Nat.I	1
Asistente Administrativo	15
Chofer	3
Director General Adjunto	1
Director/a	21
Director/a general	1
Electricista	1
Especialista Administrativo	8
Ingeniero	5
Jefe/a de División	14
Mecánico	1
Relacionista Publico	1
Secretaria	2
Sub-Director	11
Técnico en Artes Graficas	1
Técnico en Estadística	4
Técnico en Ingeniería	1
Técnico en transporte	4
Técnico/a Administrativo	34
Topógrafo I	2
Trabajador de Servic. I	1
TOTAL	137

Fuente: PLH Marzo 2019 – Remuneración OERH

3.7.2 Servidores del Régimen D.L. 1057

a. Servidores Contratados con Cargo Asistencial

En esta modalidad de contrato especial están comprendido 10 contratados en la modalidad Contrato Administrativo de

Servicios - CAS, que ejercen sus deberes y derechos en el marco del Régimen del D.L. 1057, por su naturaleza son contratos de carácter temporal, y están sujetos cada año a nuevos concursos de ingreso, lo que influye negativamente en la adecuada funcionalidad de la institución y cumplimiento de objetivos.

**Cuadro N° 04
Servidores públicos Contratados Asistenciales
por la Modalidad D.L. 1057 de la DIRESA Puno**

Cargo	Cantidad
Auxiliar de Farmacia	1
Enfermera(o)	1
Medico	1
Obstetra	1
Psicólogo(a)	1
Químico Farmacéutico	2
Técnico en Farmacia	3
TOTAL	10

Fuente: PLH Marzo 2019 – Remuneración OERH

b. Servidores Contratados con Cargo Administrativo

Se cuenta con 20 contratados administrativos por la modalidad Contrato Administrativo de Servicios - CAS, quienes ejercen sus deberes y derechos en el marco del Régimen del D.L. 1057, por su naturaleza son contratos de carácter temporal, y están sujetos cada año a nuevos concursos de ingreso, lo que influye negativamente en la adecuada funcionalidad de la institución y cumplimiento de objetivos.

**Cuadro N° 05
Servidores públicos Contratados Administrativos
por la Modalidad D.L. 1057 de la DIRESA Puno**

Cargo	Cantidad
Asistente Administrativo	6
Digitador(a)	1
Economista	1
Ingeniero de sistemas	2
Técnico Computación e Informática	1
Técnico en Computación	2
Técnico en Computación e Informática	3
Técnico mecánico	1
Trabajador de servicio	3
TOTAL	20

Fuente: PLH Marzo 2019 – Remuneración OERH

IV. ACCIONES EDUCATIVAS PRIORIZADAS 2019

**Cuadro N° 07
Acciones de Capacitación priorizadas en el PDP 2019**

Nº	MATERIA DE ACCION DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION (curso, taller, diplomado, pasantía u otros)	NIVEL DE EVALUACION	RANGO DE PERTINENCIA (Formación Laboral) del 3 al 9	MODALIDAD (Presencial, semipresencial, virtual)	OPORTUNIDAD (trimestre)
1	Bl. Modernización de la gestión pública	Política de Modernización de la Gestión Pública	Formación Laboral	Diplomado	A Nivel de Reacción	8	Presencial	II
2	Bl. Modernización de la gestión pública	Política de Modernización de la Gestión Pública	Formación Laboral	Diplomado	A Nivel de Reacción	8	Presencial	II
3	E2. Desarrollo social!	Gestión de Calidad para Laboratorios	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III
4	E2. Desarrollo social!	Laboratorio Clínico	Formación Laboral	Pasantía	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
5	E2. Desarrollo social!	EDNT EPCC	Formación Laboral	Diplomado	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III
6	E2. Desarrollo social!	Adulto Mayor	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III
7	E2. Desarrollo social!	EDNT EPCC	Formación Laboral	Pasantía	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III
8	E2. Desarrollo social!	Formación de Médicos Certificadores	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III
9	E2. Desarrollo social!	Métodos y dinámicas en la elaboración del ASIS	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III
10	E2. Desarrollo social!	Métodos y dinámicas en la elaboración del ASIS	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III
11	E2. Desarrollo social!	Curso FRONT LINE - Epidemiología Basica	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III
12	E2. Desarrollo social!	Vigilancia Epidemiológica de Infecciones Asociadas a la atención de Salud (IASS)	Formación Laboral	Pasantía	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	IV
13	E2. Desarrollo social!	Vigilancia Epidemiológica de Enfermedades No Transmisibles (ENT)	Formación Laboral	pasantía	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	IV
14	E2. Desarrollo social!	Curso Estadística Aplicada a las Ciencias de la Salud con SPSS	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III
15	E2. Desarrollo social!	Control de Brote y Monitoreo rápido de Coberturas	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III
16	E2. Desarrollo social!	Formulación y elaboración de peticitorio institucional de medicamentos esenciales	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
17	A3. Contrataciones	Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	II
18	E2. Desarrollo social!	Buenas Practicas de almacenamiento	Formación Laboral	pasantía	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
19	E2. Desarrollo social!	Salud familiar basado en el modelo de atención integral de salud	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III
20	E2. Desarrollo social!	Rehabilitación Basado en la Comunidad - RBC	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III
21	E2. Desarrollo social!	Experiencias Exitosas en Promoción de la Salud	Formación Laboral	pasantía	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
22	E2. Desarrollo social!	Vigilancia de agua de consumo humano	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Reacción	7	Presencial	IV
23	E2. Desarrollo social!	Salud ocupacional	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Reacción	7	Presencial	IV
24	E2. Desarrollo social!	Control de riesgos sanitarios y gestión adecuada de residuos de Establecimientos de atención en salud.	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Reacción	7	Presencial	IV
25	E2. Desarrollo social!	Higiene alimentaria	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Reacción	7	Presencial	IV
26	E2. Desarrollo social!	Políticas públicas en salud	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Reacción	8	Presencial	III
27	E2. Desarrollo social!	Implementación del MAIS - BFC	Formación Laboral	pasantía	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III

**Plan de Desarrollo de las Personas Anual
DIRESA Puno 2019**

Nº	MATERIA DE ACCION DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION (curso, taller, diplomado, pasantía u otros)	NIVEL DE EVALUACION	RANGO DE PERTINENCIA (Formación Laboral) del 3 al 9	MODALIDAD (Presencial, semipresencial, virtual)	OPORTUNIDAD (trimestre)
28	E2. Desarrollo social!	Manejo de cubos (programación y evaluación)	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
29	E2. Desarrollo social!	Referencias y contra referencias de pacientes	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III
30	E2. Desarrollo social!	En auditoria médica y calidad de servicio	Formación Laboral	pasantía	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
31	E2. Desarrollo social!	Inmunizaciones en cadena de frío	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II
32	E2. Desarrollo social!	Sistema de gestión de la calidad en salud	Formación Laboral	Diplomado	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
33	E2. Desarrollo social!	Programa Presupuestal 0024 Prevención y Control del Cáncer	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Reacción	8	Presencial	II
34	E2. Desarrollo social!	Programa Presupuestal 0018 Enfermedades No Transmisibles (Diabetes, Hipertensión, Salud Ocular, etc.)	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Reacción	8	Presencial	II
35	E2. Desarrollo social!	Proceso de Categorización y Acreditación de EESS	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
36	E2. Desarrollo social!	Experiencias en mejoras de los procesos de calidad de Servicio	Formación Laboral	pasantía	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
37	B.6 Comunicaciones	Comunicación Corporativa y Relaciones Publicas	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	IV
38	B.6 Comunicaciones	Curso de Gestión, resolución y prevención de conflictos laborales.	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Reacción	7	Presencial	IV
39	B5. Control Institucional	Control gubernamental y Ley de Procedimientos Administrativos	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II
40	B3. TICS	Manejo de aplicativos AIRHS, PLH, INFORHUS	Formación Laboral	pasantía	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
41	A3. Contrataciones	Ley de Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	IV
42	B1. Modernización de la gestión pública	Estrategias de redacción, gestión documental y archivo.	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	IV
43	B3. TICS	Gestión de la información en salud	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II
44	G2. Archivo	Tramite Documentario y Gestión de Archivos	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	6	Presencial	II
45	B1. Modernización de la gestión pública	Gestión Pública con enfoque por resultados	Formación Laboral	Diplomado	A Nivel de Reacción	8	Presencial	II
46	B1. Modernización de la gestión pública	Experiencias exitosas en la mejora de procedimientos críticos administrativos	Formación Laboral	pasantía	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
47	G2. Archivo	Administración del trámite documentario y organización de archivos físicos y digitales	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III
48	B1. Modernización de la gestión pública	Política de Modernización de la Gestión Publica	Formación Laboral	Diplomado	A Nivel de Reacción	8	Presencial	II
49	A4. Contabilidad	Contabilidad Gubernamental	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
50	B1. Modernización de la gestión pública	Sistemas Administrativos	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Reacción	7	Presencial	III
51	B3. TICS	Office Intermedio	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	IV
52	A3. Contrataciones	Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	II
53	B4. Administración	Gestión de Logística integral	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Reacción	7	Presencial	III
54	B7. Almacén, distribución y control patrimonial	Gestión de Bienes Patrimoniales	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II

**Plan de Desarrollo de las Personas Anual
DIRESA Puno 2019**

Nº	MATERIA DE ACCION DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION (curso, taller, diplomado, pasantía u otros)	NIVEL DE EVALUACION	RANGO DE PERTINENCIA (Formación Laboral) del 3 al 9	MODALIDAD (Presencial, semipresencial, virtual)	OPORTUNIDAD (trimestre)
55	B7. Almacén, distribución y control patrimonial	Gestión de buenas Practicas de Almacenamiento	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	II
56	S. Tesorería y endeudamiento público	Gestión de Tesorería Gubernamental 2019	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Reacción	8	Presencial	II
57	B3. TICS	Actualización del SIAF, SIAF WEB y su aplicación de la tributación del SP	Formación Laboral	Diplomado	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
58	A4. Contabilidad	Cierre contable del Sector Publico, información presupuestal y financiera y complementaria 2019	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
59	B3. TICS	Programas Visual Fox Pro Versión Actual 2018	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III
60	A4. Contabilidad	Actualización de Normatividad Contable, aplicación de Normas y Procedimientos Contables actuales.	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Reacción	8	Presencial	III
61	B5. Control Institucional	Control Previo y control concurrente en la Administración Publica	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Reacción	7	Presencial	III
62	B1. Modernización de la gestión pública	Gestión por Procesos	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II
63	B1. Modernización de la gestión pública	Elaboración de los instrumentos de gestión en la administración pública.	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II
64	B1. Modernización de la gestión pública	Simplificación Administrativa en el marco del proceso de modernización en gestión.	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II
65	G2. Archivo	Tramite Documentario y Gestión de Archivos	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	6	Presencial	II
66	B2. Gestión de recursos humanos	Perfil de Puestos y CPE	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II
67	A1. Planeamiento Estratégico Presupuesto Publico	Programación y Formulación Anual del Presupuesto del Sector Publico, con perspectiva Programación Multianual	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Reacción	8	Presencial	III
68	B2. Gestión de recursos humanos	D.L. 1153 Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de la Salud	Formación Laboral	Seminario	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	II
69	B2. Gestión de recursos humanos	Tránsito a la Ley de Servir	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Reacción	8	Presencial	III
70	B2. Gestión de recursos humanos	Procedimiento Administrativo Sancionados en el marco de la Ley de SERVIR	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	II
71	B2. Gestión de recursos humanos	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	II
72	B2. Gestión de recursos humanos	Gestor en Jubilaciones y Pensiones	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	IV
73	B2. Gestión de recursos humanos	Aplicativo Informático de Sentencias Judiciales y Arbitrales en contra del Estado - MINJUS	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
74	B2. Gestión de recursos humanos	Implementación de la Ley de SERVIR	Formación Laboral	pasantía	A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III
75	G2. Archivo	Tramite Documentario y Gestión de Archivos	Formación Laboral	Curso Taller	A Nivel de Aplicación	6	Presencial	II

Fuente: Matriz del PDP 2019 – Anexo N° 02

V. PRESUPUESTO Y FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2019

a. Total Presupuesto Requerido para el PDP 2019

Para la determinación del Presupuesto Requerido para la Ejecución del PDP 2019, se ha realizado un análisis aproximado de los Costos por cada acción educativa establecida en la Matriz del PDP 2019, considerando los costos ofrecidos en la Oferta Educativa del mercado regional y nacional, costos que se ajustaran en la etapa de ejecución del PDP 2019 de la DIRESA Puno. En el Cuadro N° 08 se observa que el costo total asciende a S/. 167,940.00.

**Cuadro N° 08
Acciones de Capacitación priorizadas en el PDP 2019**

N ^a	MATERIA DE ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION (curso, taller, diplomado, pasantía u otros)	COSTO TOTAL
1	A1. Planeamiento Estratégico Presupuesto Publico	Formación Laboral	Curso Taller	1,200.00
2	A3. Contrataciones	Formación Laboral	Curso Taller	5,100.00
3	A4. Contabilidad	Formación Laboral	Curso Taller	12,350.00
4	B.6 Comunicaciones	Formación Laboral	Curso Taller	1,700.00
5	B1. Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	Curso Taller	10,050.00
6	B1. Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	Diplomado	8,000.00
7	B1. Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	pasantía	3,000.00
8	B2. Gestión de recursos humanos	Formación Laboral	Curso Taller	18,480.00
9	B2. Gestión de recursos humanos	Formación Laboral	pasantía	3,000.00
10	B2. Gestión de recursos humanos	Formación Laboral	Seminario	800.00
11	B3. TICS	Formación Laboral	Curso Taller	5,800.00
12	B3. TICS	Formación Laboral	Diplomado	7,000.00
13	B3. TICS	Formación Laboral	pasantía	7,200.00
14	B4. Administración	Formación Laboral	Curso Taller	8,140.00
15	B5. Control Institucional	Formación Laboral	Curso Taller	8,670.00
16	B7. Almacén, distribución y control patrimonial	Formación Laboral	Curso Taller	2,750.00
17	E2. Desarrollo social	Formación Laboral	Curso Taller	26,700.00
18	E2. Desarrollo social	Formación Laboral	Diplomado	7,200.00
19	E2. Desarrollo social	Formación Laboral	pasantía	23,400.00
20	G2. Archivo	Formación Laboral	Curso Taller	2,150.00
21	S. Tesorería y endeudamiento público	Formación Laboral	Curso Taller	5,250.00
TOTAL (S/.)				167,940.00

Fuente: Matriz del PDP 2019 – Anexo N° 02

b. Fuente de Financiamiento por Metas y Especificas

Para el financiamiento de las actividades educativas no solo son utilizadas las metas asignadas al Centro de Costo Capacitación y SERUMS, también existen metas que han programado bienes y servicios que serán utilizados para la ejecución de actividades educativas comprendidas en el PDP 2019, en ese sentido se realiza el análisis de las diferentes metas con que cuenta la DIRESA Puno.

De acuerdo al análisis realizado al Presupuesto Institucional Modificado 2019 de la DIRESA Puno se han identificado principalmente las específicas de gasto que se consideran en la programación presupuestal por cada Unidad Ejecutora y estas finalmente se constituyen como fuente de financiamiento para el desarrollo de las actividades educativas, las específicas de gasto son: 2.3.21.21 (Pasajes y Gastos de Transporte), 2.3.21.22 (Viáticos y Asignaciones por Comisión de Servicio), 2.3.21.299 (Otros Gastos), 2.3.27.3 1(Realizado por Personas Jurídicas), 2.3.27.3 2 (Realizado por Personas Naturales) y 2.3.27.10 1(Seminarios, Talleres y Similares Organizados por la Institución), no todo el presupuesto comprendido en la específica de gasto se orienta a las actividades educativas, ya que también la Unidad Ejecutora programa y ejecuta una serie de acciones de gestión que repercuten en el uso de presupuesto de las específicas de gasto en mención, en el Cuadro N° 09 nos muestra las Metas Presupuestales que cuentan con específicas para poder financiar las acciones educativas priorizadas en el PDP 2019.

**Cuadro N° 09
Metas y Especificas que cuentan con Presupuesto para el
Financiamiento de acciones educativas del PDP 2019**

META	CLASIFICADOR	PIM	META	CLASIFICADOR	PIM
0001	23 2 1 2 2	3,440	0041	23 2 1 2 1	2,100
0001	23 2 710 1	500	0041	23 2 1 2 2	15,178
0002	23 2 710 1	500	0041	23 2 710 1	2,730
0003	23 2 1 2 1	7,590	0042	23 2 1 2 1	630
0003	23 2 1 2 2	69,337	0042	23 2 1 2 2	13,900
0003	23 2 710 1	24,360	0043	23 2 1 2 1	900
0004	23 2 1 2 2	1,000	0043	23 2 1 2 2	3,100
0004	23 2 710 1	250	0044	23 2 1 2 2	2,000
0005	23 2 1 2 1	2,400	0045	23 2 1 2 1	10,923
0005	23 2 1 2 2	25,000	0045	23 2 1 2 2	20,416
0006	23 2 1 2 2	7,200	0046	23 2 1 2 2	5,030
0008	23 2 710 1	6,959	0046	23 2 710 1	5,000
0009	23 2 1 2 1	10,000	0047	23 2 1 2 1	7,000
0009	23 2 1 2 2	32,964	0047	23 2 1 2 2	20,420
0009	23 2 710 1	40,000	0048	23 2 1 2 1	5,530
0010	23 2 1 2 1	4,200	0048	23 2 1 2 2	7,830
0010	23 2 1 2 2	30,905	0048	23 2 710 1	2,250
0010	23 2 710 1	21,559	0049	23 2 1 2 2	8,423
0011	23 2 710 1	1,264	0049	23 2 710 1	1,680
0014	23 2 1 2 1	4,220	0050	23 2 1 2 1	1,800
0014	23 2 1 2 2	17,920	0050	23 2 1 2 2	9,180
0014	23 2 710 1	2,400	0050	23 2 710 1	12,920
0018	23 2 1 2 1	1,300	0051	23 2 1 2 1	600
0018	23 2 1 2 2	46,654	0051	23 2 1 2 2	6,000
0018	23 2 710 1	18,333	0051	23 2 710 1	600

META	CLASIFICADOR	PIM	META	CLASIFICADOR	PIM
0019	23 2 710 1	1,000	0052	23 2 1 2 2	18,700
0020	23 2 1 2 1	1,800	0052	23 2 710 1	1,046
0020	23 2 1 2 2	4,995	0053	23 2 1 2 1	1,790
0020	23 2 710 1	2,000	0053	23 2 1 2 2	1,760
0021	23 2 710 1	4,200	0053	23 2 710 1	2,000
0022	23 2 1 2 1	3,102	0054	23 2 1 2 1	3,200
0022	23 2 1 2 2	9,935	0054	23 2 1 2 2	3,038
0022	23 2 710 1	6,000	0054	23 2 710 1	1,600
0023	23 2 1 2 1	6,000	0056	23 2 1 2 2	1,460
0023	23 2 1 2 2	11,000	0057	23 2 1 2 1	5,729
0024	23 2 1 2 2	4,500	0057	23 2 1 2 2	43,620
0025	23 2 1 2 2	3,400	0057	23 2 710 1	9,865
0027	23 2 1 2 2	10,206	0058	23 2 1 2 1	1,215
0027	23 2 710 1	11,000	0058	23 2 1 2 2	2,880
0028	23 2 1 2 2	4,500	0059	23 2 1 2 1	1,000
0030	23 2 1 2 2	5,265	0059	23 2 1 2 2	3,040
0031	23 2 1 2 1	3,711	0059	23 2 710 1	500
0031	23 2 1 2 2	3,000	0060	23 2 1 2 2	3,390
0032	23 2 1 2 1	3,600	0061	23 2 1 2 1	300
0032	23 2 1 2 2	3,674	0061	23 2 1 2 2	8,400
0033	23 2 1 2 2	16,501	0061	23 2 710 1	953
0033	23 2 710 1	4,000	0062	23 2 1 2 1	32,565
0034	23 2 1 2 1	3,500	0062	23 2 1 2 2	107,840
0035	23 2 1 2 2	1,920	0062	23 2 710 1	5,012
0036	23 2 1 2 1	16,000	0063	23 2 1 2 1	479
0036	23 2 1 2 2	34,910	0063	23 2 1 2 2	8,006
0036	23 2 710 1	6,000	0063	23 2 710 1	750
0038	23 2 1 2 1	11,160	0065	23 2 1 2 1	3,100
0038	23 2 1 2 2	21,243	0065	23 2 1 2 2	6,550
0038	23 2 710 1	4,361	0065	23 2 710 1	1,000
0039	23 2 1 2 1	7,700	0066	23 2 1 2 1	4,000
0039	23 2 1 2 2	9,920	0066	23 2 1 2 2	45,948
0039	23 2 710 1	2,100	0066	23 2 710 1	20,000
0040	23 2 1 2 1	32,552			
0040	23 2 1 2 2	59,601			
0040	23 2 710 1	1,715			

Fuente: PIM de la DIRESA Puno

Del presupuesto requerido para la ejecución de las acciones educativas (S/. 167,940.00), no será posible financiar en su totalidad debido a que el presupuesto que se asigna en las diferentes metas de la DIRESA Puno no es lo suficiente, por lo que se deberán realizar acciones y gestiones para poder financiar las actividades educativas priorizadas en el PDP 2019 de la DIRESA Puno.

Se debe incidir en la capacitación local, y cada vez menos los cursos que se realizan fuera de la región que son más costosas y solo son beneficiarios 2 o 3 servidores públicos, sin embargo si el curso se realizaría en la misma región habría más posibilidad de que se tenga más beneficiarios o participantes en la actividad educativa y a menores costos, se debe buscar la mejora de las capacidades optimizando los recursos económicos con los que se cuenta en las diferentes metas de la DIRESA Puno.

VI. EVALUACION

Mediante la aplicación de la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas, en el presente año se iniciaran acciones orientadas a la implementación de las herramientas de evaluación, con la finalidad de orientar a resultados la inversión realizada en las acciones educativas de la DIRESA Puno.

Por consiguiente para que la evaluación genere resultados favorables, es necesario que desde la planificación de la capacitación se realicen acciones que permitan recoger información relevante sobre lo que se espera de la capacitación y las condiciones para su aplicación. Para la evaluación de la aplicación, se toma en cuenta la herramienta establecida en la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas y los anexos a la que hace referencia el Cuadro N° 10 se encuentran en la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.

**Cuadro N° 10
Instrumentos para evaluar a Nivel de Aplicación**

Objetivo	Conocer el grado en que los participantes aplican lo aprendido en sus tareas y funciones
Momento	<ul style="list-style-type: none"> • Si el tema de capacitación es operativo o de fácil aplicación en no más de 1 mes • Si el tema de capacitación es competencias blandas o de difícil aplicación no más de 3 meses
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe directo del servidor • Servidor capacitado
Instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario del jefe directo (Anexo 8) • Escala de observación (Anexo 9) • Muestra de trabajo (Anexo 10) • Entrevista/Focus group (Anexo 11)
Observación	<p>En este caso se proponen cuatro instrumentos de evaluación, que deberán ser analizados por la ORH para escoger el que se va usar. Para esta selección se proponen las siguientes pautas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario del jefe directo. Este cuestionario se sugiere usar para todo tipo de capacitación, contenido temático y puesto de trabajo. Para su uso es necesario contar con un jefe comprometido con la capacitación de modo tal que llene el cuestionario adecuadamente. • Escala de observación. Se sugiere usar en capacitaciones sobre aspectos operativos o de habilidades blandas. Es necesario contar con un experto en la materia para que haga la observación y llene el instrumento, pues se requiere de los debidos conocimientos para ponderar los desempeños observados. • Muestra de trabajo. Se sugiere usar para capacitaciones y funciones que impliquen la elaboración de documento, reportes, informes, planes, etc. Es necesario contar con un experto en la materia para que revise los documentos presentados y llene el instrumento, pues se requiere de los debidos conocimientos para ponderar. • Entrevista/Focus group. Se sugiere usar en todo tipo de capacitación, contenido temático y puesto de trabajo. La entrevista es un instrumento semi-estructurado, en tal sentido, pueden realizarse más preguntas que las previstas en el instrumento.

Fuente: Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas

VII. ANEXOS

Anexo N° 01: Definiciones Operacionales

- a) 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. Las Acciones de Capacitación pueden realizarse dentro o fuera de la entidad y dentro o fuera de la jornada de servicio, a discrecionalidad de la entidad
- b) Capacidades.-** Son los conocimientos profesionales, habilidades profesionales y los valores, ética y actitud profesional requeridos para demostrar competencia.
- c) Competencias.-** Conjunto de acciones que los individuos emprenden para determinar si pueden cumplir con sus responsabilidades en un determinado estándar de calidad o estándar en entornos profesionales reales.
- d) 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
- e) Formación Profesional.-** Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades. Considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado de doctor. Está destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de estudios en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel; atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación profesional.
- f) Proceso de Desarrollo de Capacidades en Salud.-** Proceso mediante el cual los servidores civiles desarrollan el potencial que tienen como persona en beneficio de las mismas, haciendo uso de sus competencias, mediante el cual se mejora las competencias que tienen las personas, los equipos y las instituciones de salud para responder con eficiencia, eficacia, calidad y pertinencia social a las necesidades y demandas de salud en la población.
- g) Cierre de Brechas.-** Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación; considerando que Brecha de capacitación es la 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.

**Anexo Nº 2. Matriz PDP 2019
DIRESA PUNO**

Nº	ORGANO ò UNIDAD ORGANICA (De acuerdo al MOF y/o ROF)	PUESTO		CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACION (METAFISICA)	MATERIA DE ACCION DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION (curso, taller, diplomado, pasantía u otros)	PRIORIDAD DEL REQUERIMIENTO DE LA CAPACITACION					NIVEL DE EVALUACION	RANGO DE PERTINENCIA (Formación Laboral) del 3 al 9	MODALIDAD (Presencial, semipresencial, virtual)	OPORTUNIDAD (trimestre)	MONTO TOTAL (Tentativo)	
		Denominación Estructural (CAP-F)	Denominación Funcional						a)	b)	c)	d)	e)					Costos Directos (Inscripcion, Matricula, Admision y/o cuota academica según corresponda)	Costos Indirectos (Alimentacion, Hospedaje, Material de Estudios, Movilidad Local, Transporte a la ciudad de destino, titulación)
1	Direccion	Director/a Regional de Salud	Director Regional de Salud	1	Bl. Modernización de la gestión pública	Política de Modernización de la Gestión Publica	Formación Laboral	Diplomado				X		A Nivel de Reacción	8	Presencial	II	1,200.00	800.00
2	Direccion	Director/a Regional de Salud Adjunto	Sub Director	1	Bl. Modernización de la gestión pública	Política de Modernización de la Gestión Publica	Formación Laboral	Diplomado				X		A Nivel de Reacción	8	Presencial	II	1,200.00	800.00
3	Dirección de Laboratorio Referencial de Salud Publica	Especialista en Salud Publica II	Especialista en Salud Publica II	1	E2. Desarrollo social	Gestión de Calidad para Laboratorios	Formación Laboral	Curso Taller				X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III	700.00	400.00
4	Dirección de Laboratorio Referencial de Salud Publica	Especialista en Salud Publica II	Especialista en Salud Publica II	1	E2. Desarrollo social	Laboratorio Clínico	Formación Laboral	Pasantia				X		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	0.00	1,500.00
5	Dirección Ejecutiva de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres	Director/a Ejecutivo Jefe/a de Oficina	Director Ejecutivo de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres Jefe de Oficina de Prevencion y Control de Emergencias y Desastres Equipo de la Oficina	4	E2. Desarrollo social	EDNT EPCC	Formación Laboral	Diplomado				X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III	4,000.00	800.00
6	Dirección Ejecutiva de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres	Director/a Ejecutivo Jefe/a de Oficina	Director Ejecutivo de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres Jefe de Oficina de Prevencion y Control de Emergencias y Desastres	2	E2. Desarrollo social	Adulto Mayor	Formación Laboral	Curso Taller				X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III	800.00	0.00

7	Dirección Ejecutiva de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres	Director/a Ejecutivo Jefe/a de Oficina	Director Ejecutivo de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres Jefe de Oficina de Prevención y Control de Emergencias y Desastres	2	E2. Desarrollo social	EDNT EPCC	Formación Laboral	Pasantía					X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III	0.00	4,000.00
8	Dirección Ejecutiva de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres	Director/a Ejecutivo	Director Ejecutivo de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres Jefe de Oficina de Prevención y Control de Emergencias y Desastres Equipo de la Oficina	1	E2. Desarrollo social	Formación de Médicos Certificadores	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III	800.00	400.00
9	Dirección Ejecutiva de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres	Director/a Ejecutivo Jefe/a de Oficina	Director Ejecutivo de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres Jefe de Oficina de Análisis y Control Epidemiológica	3	E2. Desarrollo social	Métodos y dinámicas en la elaboración del ASIS	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III	1,000.00	0.00
10	Dirección Ejecutiva de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres	Director/a Ejecutivo Jefe/a de Oficina	Director Ejecutivo de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres Jefe de Oficina de Análisis y Control Epidemiológica	3	E2. Desarrollo social	Métodos y dinámicas en la elaboración del ASIS	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III	1,000.00	0.00
11	Dirección Ejecutiva de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres	Director/a Ejecutivo Jefe/a de Oficina Especialista en Epidemiología II	Director Ejecutivo de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres Jefe de Oficina de Análisis y Control Epidemiológica	3	E2. Desarrollo social	Curso FRONT LINE - Epidemiología Básica	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III	1,200.00	0.00
12	Dirección Ejecutiva de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres	Director/a Ejecutivo Jefe/a de Oficina Especialista en Epidemiología II	Director Ejecutivo de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres Jefe de Oficina de Análisis y Control Epidemiológica	3	E2. Desarrollo social	Vigilancia Epidemiológica de Infecciones Asociadas a la atención de Salud (IASIS)	Formación Laboral	Pasantía					X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	IV	0.00	2,200.00
13	Dirección Ejecutiva de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres	Director/a Ejecutivo Jefe/a de Oficina Especialista en Epidemiología II	Director Ejecutivo de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres Jefe de Oficina de Análisis y Control Epidemiológica	3	E2. Desarrollo social	Vigilancia Epidemiológica de Enfermedades No Transmisibles (ENT)	Formación Laboral	Pasantía					X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	IV	0.00	2,200.00
14	Dirección Ejecutiva de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres	Director/a Ejecutivo Jefe/a de Oficina Especialista en Epidemiología II	Director Ejecutivo de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres Jefe de Oficina de Análisis y Control Epidemiológica	3	E2. Desarrollo social	Curso Estadística Aplicada a las Ciencias de la Salud con SPSS	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III	1,200.00	0.00
15	Dirección Ejecutiva de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres	Director/a Ejecutivo Jefe/a de Oficina Especialista en Epidemiología II	Director Ejecutivo de Epidemiología, Control de Emergencia y Desastres Jefe de Oficina de Análisis y Control Epidemiológica	3	E2. Desarrollo social	Control de Brote y Monitoreo rápido de Coberturas	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III	0.00	2,200.00

16	Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumo y Drogas	Director/a Ejecutivo Jefe/a de Oficina	Director Ejecutivo de la Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumo y Drogas Especialista en Gestión de la Calidad de Productos Farmacéuticos y Afines II	2	E2. Desarrollo social	Formulación y elaboración de petitorio institucional de medicamentos esenciales	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	400.00	0.00
17	Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumo y Drogas	Asistente Administrativo I	Responsable del Área de Contabilidad - DIREMID	1	A3. Contrataciones	Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	II	250.00	200.00
18	Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumo y Drogas	Director/a Ejecutivo Jefe/a de Oficina	Director Ejecutivo de la Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumo y Drogas Especialista en Gestión de la Calidad de Productos Farmacéuticos y Afines II	2	E2. Desarrollo social	Buenas Prácticas de almacenamiento	Formación Laboral	Pasantía					X		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	0.00	1,500.00
19	Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud	Director/a Ejecutivo Especialista en Promoción de la Salud II Especialista en Promoción de la Salud I	Director Ejecutivo de la Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud Especialista en Promoción de la Salud	4	E2. Desarrollo social	Salud familiar basado en el modelo de atención integral de salud	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III	1,200.00	0.00
20	Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud	Director/a Ejecutivo Especialista en Promoción de la Salud II Especialista en Promoción de la Salud I	Director Ejecutivo de la Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud Especialista en Promoción de la Salud	2	E2. Desarrollo social	Rehabilitación Basado en la Comunidad - RBC	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III	1,200.00	800.00
21	Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud	Director/a Ejecutivo Especialista en Promoción de la Salud II Especialista en Promoción de la Salud I	Director Ejecutivo de la Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud Especialista en Promoción de la Salud	3	E2. Desarrollo social	Experiencias Exitosas en Promoción de la Salud	Formación Laboral	Pasantía					X		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	0.00	2,000.00
22	Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental	Director/a Ejecutivo	Director Ejecutivo de Salud Ambiental	1	E2. Desarrollo social	Vigilancia de agua de consumo humano	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Reacción	7	Presencial	IV	600.00	0.00
23	Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental - Salud Ocupacional	Jefe/a de Oficina	Jefe de la Oficina de Salud Ocupacional	1	E2. Desarrollo social	Salud ocupacional	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Reacción	7	Presencial	IV	800.00	0.00
24	Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental - Saneamiento Básico, Ecología, Medio Ambiente	Jefe/a de Oficina	Jefe de la Oficina de Saneamiento Básico, Ecología, Medio Ambiente	1	E2. Desarrollo social	Control de riesgos sanitarios y gestión adecuada de residuos de Establecimientos de atención en salud.	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Reacción	7	Presencial	IV	600.00	0.00

25	Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental Zoonosis e Higiene Alimentaria	Jefe/a de Oficina	Jefe de la Oficina de Zoonosis e Higiene Alimentaria	1	E2. Desarrollo social	Higiene alimentaria	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Reacción	7	Presencial	IV	600.00	0.00
26	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas	Director/a Ejecutivo Jefe/a de Oficina	Director Ejecutivo de la Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas Jefe de la Oficina Atención Integral de Salud Jefe de la Oficina	4	E2. Desarrollo social	Políticas públicas en salud	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Reacción	8	Presencial	III	1,400.00	1,200.00
27	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas	Director/a Ejecutivo Jefe/a de Oficina	Director Ejecutivo de la Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas Jefe de la Oficina Atención Integral de Salud	2	E2. Desarrollo social	Implementación del MAIS - BFC	Formación Laboral	Pasantía					X		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	0.00	4,000.00
28	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas	Director/a Ejecutivo Jefe/a de Oficina	Director Ejecutivo de la Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas Jefe de la Oficina Atención Integral de Salud Jefe de la Oficina Aseguramiento Público Jefe de la Oficina Servicios de Salud	4	E2. Desarrollo social	Manejo de cubos (programación y evaluación)	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	1,400.00	1,200.00
29	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas	Jefe/a de Oficina Especialista en Gestión en Salud	Jefe de la Oficina Aseguramiento Público Especialista en Gestión en Salud	2	E2. Desarrollo social	Referencias y contra referencias de pacientes	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III	800.00	400.00
30	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas	Jefe/a de Oficina Especialista en Gestión en Salud	Jefe de la Oficina Aseguramiento Público Especialista en Gestión en Salud	2	E2. Desarrollo social	En auditoría médica y calidad de servicio	Formación Laboral	Pasantía					X		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	0.00	3,000.00
31	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas	Jefe/a de Oficina Especialista en Salud Pública II	Jefe de la Oficina Atención Integral de Salud Especialista en Salud Pública II	2	E2. Desarrollo social	Inmunizaciones en cadena de frío	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II	1,200.00	0.00
32	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas	Jefe/a de Oficina	Jefe de la Oficina Servicios de Salud	2	E2. Desarrollo social	Sistema de gestión de la calidad en salud	Formación Laboral	Diplomado					X		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	2,400.00	0.00
33	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas	Especialista en Salud Pública I	Coordinadora Regional del Programa Prevención y Control de Cáncer	2	E2. Desarrollo social	Programa Presupuestal 0024 Prevención y Control del Cáncer	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Reacción	8	Presencial	II	800.00	400.00
34	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas	Especialista en Salud Pública I	Coordinadora Regional del Programa Enfermedades No Transmisibles	2	E2. Desarrollo social	Programa Presupuestal 0018 Enfermedades No Transmisibles (Diabetes, Hipertensión, Salud Ocular, etc.)	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Reacción	8	Presencial	II	800.00	400.00

35	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas	Jefe/a de Oficina	Jefe de la Oficina Servicios de Salud	2	E2. Desarrollo social	Proceso de Categorización y Acreditación de EESS	Formación Laboral	Curso Taller				X		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	800.00	0.00
36	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas	Jefe/a de Oficina	Jefe de la Oficina Servicios de Salud	2	E2. Desarrollo social	Experiencias en mejoras de los procesos de calidad de Servicio	Formación Laboral	Pasantía				X		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	0.00	3,000.00
37	Oficina de Comunicación	Jefe/a de Oficina	Jefe de la Oficina de Comunicaciones	2	B.6 Comunicaciones	Comunicación Corporativa y Relaciones Públicas	Formación Laboral	Curso Taller				X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	IV	450.00	400.00
38	Oficina de Comunicación	Relacionista Público I	Responsable del Área de Imagen Institucional	2	B.6 Comunicaciones	Curso de Gestión, resolución y prevención de conflictos laborales.	Formación Laboral	Curso Taller				X		A Nivel de Reacción	7	Presencial	IV	450.00	400.00
39	Oficina de Control Institucional	Jefe/a del Órgano de Control Institucional Auditor Especialista Auditor	Jefe de la OCI Jefe de Servicios de Control Simultáneo y S.R. Auditor de Servicios de Control Simultáneo y S.R. Auditor Especialista Auditor de Servicios de Control Posterior	4	B5. Control Institucional	Control gubernamental y Ley de Procedimientos Administrativos	Formación Laboral	Curso Taller				X		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II	800.00	800.00
40	Oficina de Control Institucional	Jefe/a del Órgano de Control Institucional Auditor Especialista Auditor	Jefe de la OCI Jefe de Servicios de Control Simultáneo y S.R. Auditor de Servicios de Control Simultáneo y S.R. Auditor Especialista Auditor de Servicios de Control Posterior	4	B3. TICS	Manejo de aplicativos AIRHS, PLH, INFORHUS	Formación Laboral	Pasantía				X		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	0.00	7,200.00
41	Oficina de Control Institucional	Jefe/a del Órgano de Control Institucional Auditor Especialista Auditor	Jefe de la OCI Jefe de Servicios de Control Simultáneo y S.R. Auditor de Servicios de Control Simultáneo y S.R. Auditor Especialista Auditor de Servicios de Control Posterior	4	A3. Contrataciones	Ley de Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso Taller				X		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	IV	1,000.00	800.00
42	Oficina de Control Institucional	Jefe/a del Órgano de Control Institucional Auditor Especialista Auditor	Jefe de la OCI Jefe de Servicios de Control Simultáneo y S.R. Auditor de Servicios de Control Simultáneo y S.R. Auditor Especialista Auditor de Servicios de Control Posterior	4	B1. Modernización de la gestión pública	Estrategias de redacción, gestión documental y archivo.	Formación Laboral	Curso Taller				X		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	IV	800.00	800.00
43	Oficina de Estadística - Informática y Telecomunicaciones	Jefe/a de Oficina Especialista Administrativo I	Jefe de la Oficina de Estadística e Informática y Telecomunicaciones Jefe de la Unidad de Estadística e Informática	2	B3. TICS	Gestión de la información en salud	Formación Laboral	Curso Taller			X			A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II	900.00	400.00
44	Oficina Ejecutiva de Administración	Técnico/a Administrativo III	Secretaría Ejecutiva	1	G2. Archivo	Trámite Documentario y Gestión de Archivos	Formación Laboral	Curso Taller				X		A Nivel de Aplicación	6	Presencial	II	250.00	200.00

45	Oficina Ejecutiva de Administracion	Director/a Ejecutivo/a	Director Ejecutivo de la Oficina de Administracion	1	B1. Modernización de la gestión pública	Gestion Publica con enfoque por resultados	Formación Laboral	Diplomado							X			A Nivel de Reacción	8	Presencial	II	1,200.00	800.00
46	Oficina Ejecutiva de Administracion	Director/a Ejecutivo/a Jefe/a de Oficina	Director Ejecutivo de la Oficina de Administracion Jefe/a de la Oficina de Contabilidad	2	B1. Modernización de la gestión pública	Experiencias exitosas en la mejora de procedimientos críticos administrativos	Formación Laboral	Pasantia							X			A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	0.00	3,000.00
47	Oficina Ejecutiva de Administracion	Tecnico/a Administrativo I Tecnico/a Administrativo I	Responsable de Secretaria de Administracion Responsable de Tramite Documentario	2	G2. Archivo	Administración del trámite documentario y organización estratégica de archivos físicos y digitales	Formación Laboral	Curso Taller							X			A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III	600.00	200.00
48	Oficina Ejecutiva de Administracion - Oficina de Contabilidad	Director de Sistema Administrativo I	Jefe/a de la Oficina de Contabilidad	1	Bl. Modernización de la gestión pública	Política de Modernización de la Gestión Publica	Formación Laboral	Diplomado							X			A Nivel de Reacción	8	Presencial	II	1,200.00	800.00
49	Oficina Ejecutiva de Administracion - Oficina de Contabilidad	Director de Sistema Administrativo I Especialista Admnsitraivo III Especialista Admnsitraivo II Asistente Administrativo I Especialista Admnsitraivo II Especialista Admnsitraivo I Asistente Administrativo II	Jefe/a de la Oficina de Contabilidad Responsable de la Unidad de Control Previo Responsable de la Unidad de Contabilidad Presupuestal Responsable de la Unidad de Contabilidad de Fondos Responsable de la Unidad de Contabilidad de Bienes Responsable de la Unidad de Contabilidad Integrada Responsable del Area de Contabilizacion y Libros Contables	8	A4. Contabilidad	Contabilidad Gubernamental	Formación Laboral	Curso Taller							X			A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	2,100.00	1,400.00
50	Oficina Ejecutiva de Administracion - Oficina de Contabilidad	Director de Sistema Administrativo I Especialista Admnsitraivo III Especialista Admnsitraivo II Asistente Administrativo I Especialista Admnsitraivo II	Jefe/a de la Oficina de Contabilidad Responsable de la Unidad de Control Previo Responsable de la Unidad de Contabilidad Presupuestal Responsable de la Unidad de Contabilidad de Fondos Responsable de la Unidad de Contabilidad de Bienes	7	Bl. Modernización de la gestión pública	Sistemas Administrativos	Formación Laboral	Curso Taller							X			A Nivel de Reacción	7	Presencial	III	2,100.00	1,400.00
51	Oficina Ejecutiva de Administracion - Oficina de Contabilidad	Director de Sistema Administrativo I Especialista Admnsitraivo III Especialista Admnsitraivo II Asistente Administrativo I Especialista Admnsitraivo II	Jefe/a de la Oficina de Contabilidad Responsable de la Unidad de Control Previo Responsable de la Unidad de Contabilidad Presupuestal Responsable de la Unidad de Contabilidad de Fondos Responsable de la Unidad de Contabilidad de Bienes	7	B3. TICS	Office Intermedio	Formación Laboral	Curso Taller							X			A Nivel de Aplicación	7	Presencial	IV	2,100.00	1,400.00

52	Oficina Ejecutiva de Administracion - Oficina de Logistica	Especialista Administrativo I	Jefe de la Oficina de Logistica Responsable de la Unidad de Adquisiciones Responsable de Procesos	3	A3. Contrataciones	Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	II	2,850.00	0.00
53	Oficina Ejecutiva de Administracion - Oficina de Logistica	Jefe/a de Oficina Asistente Especialista Administrativo I Especialista Administrativo II	Jefe de la Oficina de Logistica Jefes de Unidad	7	B4. Administración	Gestión de Logística integral	Formación Laboral	Curso Taller					X		A Nivel de Reacción	7	Presencial	III	2,200.00	5,940.00
54	Oficina Ejecutiva de Administracion - Oficina de Logistica	Jefe/a de Unidad Tecnico Administrativo I	Jefe de Unidad y Responsable de Control Patrimonial	2	B7. Almacén, distribución y control patrimonial	Gestión de Bienes Patrimoniales	Formación Laboral	Curso Taller					×		A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II	700.00	400.00
55	Oficina Ejecutiva de Administracion - Oficina de Logistica	Jefe/a de Unidad Asistente Administrativo I Tecnico Administrativo I	Jefe de Unidad y Responsable de Distribucion de Almacen	2	B7. Almacén, distribución y control patrimonial	Gestión de buenas Practicas de Almacenamiento	Formación Laboral	Curso Taller					×		A Nivel de Aplicación	8	Presencial	II	1,050.00	600.00
56	Oficina Ejecutiva de Administracion - Oficina de Tesoreria	Jefe/a de Oficina Especialista Administrativo II Especialista Administrativo II Tecnico/a Administrativo III Tecnico/a Administrativo III Tecnico/a Administrativo III	Jefe de la Oficina de Tesoreria Responsable de la Unidad de Egresos Responsable de la Unidad de Ingresos Responsable del Area de Constancias Responsable de la Unidad de Giros Responsable de la Unidad de Conciliacion y Cuentas de Enlace Responsable de la Unidad de	7	S. Tesorería y endeudamiento público	Gestión de Tesorería Gubernamental 2019	Formación Laboral	Curso Taller					×		A Nivel de Reacción	8	Presencial	II	3,150.00	2,100.00
57	Oficina Ejecutiva de Administracion - Oficina de Tesoreria	Jefe/a de Oficina Especialista Administrativo II Especialista Administrativo II Tecnico/a Administrativo III Tecnico/a Administrativo III	Jefe de la Oficina de Tesoreria Responsable de la Unidad de Egresos Responsable de la Unidad de Ingresos Responsable del Area de Constancias Responsable de la Unidad de Giros Responsable de la Unidad de Conciliacion y Cuentas de Enlace Responsable de la Unidad de	7	B3. TICS	Actualizacion del SIAF, SIAF WEB y su aplicación de la tributacion del Sector Publico	Formación Laboral	Diplomado					×		A Nivel de Aplicación	8	Presencial		7,000.00	0.00

58	Oficina Ejecutiva de Administracion - Oficina de Tesoreria	Jefe/a de Oficina Especialista Administrativo II Especialista Administrativo II Especialista Administrativo II Tecnico/a	Jefe de la Oficina de Tesoreria Responsable de la Unidad de Conciliacion y Cuentas de Enlace	2	A4. Contabilidad	Cierre contable del Sector Publico, informacion presupuestal y financiera y complementaria del ejercicio fiscal	Formación Laboral	Curso Taller					X			A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	700.00	1,080.00
59	Oficina Ejecutiva de Administracion - Oficina de Tesoreria	Jefe/a de Oficina	Jefe de la Oficina de Tesoreria	1	B3. TICS	Programas Visual Fox Pro Version Actual 2018	Formación Laboral	Curso Taller					X			A Nivel de Aplicación	7	Presencial	III	1,000.00	0.00
60	Oficina Ejecutiva de Administracion - Oficina de Tesoreria	Especialista Administrativo II Especialista Administrativo II	Responsable de la Unidad de Egresos Responsable de la Unidad de Giros	2	A4. Contabilidad	Actualización de Normatividad Contable, aplicación de Normas y Procedimientos Contables actuales.	Formación Laboral	Curso Taller					X			A Nivel de Reacción	8	Presencial	III	1,400.00	5,670.00
61	Oficina Ejecutiva de Administracion - Oficina de Tesoreria	Especialista Administrativo II Especialista Administrativo II Tecnico/a Administrativo III	Responsable de la Unidad de Egresos Responsable de la Unidad de Giros Responsable de la Unidad de Conciliacion y Cuentas de Enlace	3	B5. Control Institucional	Control Previo y control concurrente en la Administracion Publica	Formación Laboral	Curso Taller					X			A Nivel de Reacción	7	Presencial	III	1,400.00	5,670.00
62	Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto	Director/a Ejecutivo/a	Director Ejecutivo de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	1	B1. Modernización de la gestión pública	Gestión por Procesos	Formación Laboral	Curso Taller					×			A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II	450.00	1,200.00
63	Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto	Jefe/a de Oficina	Jefe de la Oficina de Organización	1	B1. Modernización de la gestión pública	Elaboracion de los instrumentos de gestión en la administración pública.	Formación Laboral	Curso Taller					×			A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II	450.00	1,200.00
64	Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto	Especialista Administrativo II	Especialista en Organización	1	B1. Modernización de la gestión pública	Simplificación Administrativa en el marco del proceso de modernización en gestión.	Formación Laboral	Curso Taller					×			A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II	450.00	1,200.00
65	Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto	Tecnico/a Administrativo I	Secretaria Ejecutiva	1	G2. Archivo	Tramite Documentario y Gestion de Archivos	Formación Laboral	Curso Taller					×			A Nivel de Aplicación	6	Presencial	II	250.00	200.00
66	Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos	Jefe/a de Oficina Asistente Administrativo II	Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos Jefe de la Oficina de Gestion de Recursos Humanos Jefe de la Unidad de Renumaraciones	3	B2. Gestión de recursos humanos	Perfil de Puestos y CPE	Formación Laboral	Curso Taller					X			A Nivel de Aplicación	7	Presencial	II	0.00	4,980.00

67	Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos	Jefe/a de Unidad Especialista Administrativo I Asistente Administrativo I	Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos Jefes de Oficina Remuneraciones	3	A1. Planeamiento Estrategico Presupuesto Publico	Programacion y Formulación Anual del Presupuesto del Sector Publico, con una perspectiva de Programacion Multianual	Formación Laboral	Curso Taller				X			A Nivel de Reacción	8	Presencial	III	0.00	1,200.00
68	Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos	Jefe/a de Unidad Asistente Administrativo II	Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos Jefes de Oficina Responsables de Areas	12	B2. Gestión de recursos humanos	D.L. 1153 Política Integral de Compensaciones y Entregas Economicas del Personal de la Salud al Servicio del Estado	Formación Laboral	Seminario				X			A Nivel de Aplicación	8	Presencial	II	0.00	800.00
69	Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos	Jefe/a de Unidad Especialista Administrativo I Asistente Administrativo I Tecnico Administrativo II Tecnico Administrativo I	Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos Jefes de Oficina	12	B2. Gestión de recursos humanos	Tránsito a la Ley de Servir	Formación Laboral	Curso Taller				X			A Nivel de Reacción	8	Presencial	III	3,600.00	2,400.00
70	Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos	Jefe/a de Unidad Asistente Administrativo I	Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos Secretario Tecnico	3	B2. Gestión de recursos humanos	Procedimiento Administrativo Sancionados en el marco de la Ley de SERVIR	Formación Laboral	Curso Taller			X				A Nivel de Aplicación	8	Presencial	II	0.00	1,700.00
71	Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos	Jefe/a de Unidad Asistente Administrativo I	Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos Seguridad y Salud en el Trabajo	2	B2. Gestión de recursos humanos	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 y sus Dispositivos Complementarios	Formación Laboral	Curso Taller			X				A Nivel de Aplicación	8	Presencial	II	700.00	1,200.00
72	Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos	Jefe/a de Unidad Asistente Administrativo I	Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos Jefe de Unidad de Pensiones y Beneficios	2	B2. Gestión de recursos humanos	Gestor en Jubilaciones y Pensiones	Formación Laboral	Curso Taller				X			A Nivel de Aplicación	8	Presencial	IV	700.00	1,200.00
73	Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos	Jefe/a de Unidad Asistente Administrativo I	Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos Jefe de Unidad de Pensiones y Beneficios	2	B2. Gestión de recursos humanos	Aplicativo Informatico de Sentencias Judiciales y Arbitrales en contra del Estado - MINJUS	Formación Laboral	Curso Taller				X			A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	0.00	2,000.00
74	Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos	Jefe/a de Unidad Asistente Administrativo I	Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos Secretario Tecnico	2	B2. Gestión de recursos humanos	Implementación de la Ley de SERVIR	Formación Laboral	Pasantia				X			A Nivel de Aplicación	8	Presencial	III	0.00	3,000.00
75	Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos	Tecnico/a Administrativo III	Secretaria	1	G2. Archivo	Tramite Documentario y Gestion de Archivos	Formación Laboral	Curso Taller				X			A Nivel de Aplicación	6	Presencial	II	250.00	200.00
TOTAL (S/.)																			70,600.00	97,340.00