



Resolución Directoral Sectorial Subregional N° 0174-2019-GR-CAJ/DRSC-DSRSC-RR.HH/DG.

Cutervo, 20 de Marzo del 2019.

VISTO:

El Oficio N° 021-2019-GR-CAJ-DRSC-DSRSC-RR.HH/SGC de fecha 19 de Marzo de 2019, de la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, y;

CONSIDERANDO:

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

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

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

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación conforme a lo dispuesto por el artículo 4 de dicho Decreto Legislativo;

Que, conforme a lo prescrito en los artículos 3 y 4 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y

posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, correspondiendo a dicho organismo definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

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

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

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

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

Que, dentro de dicho contexto normativo, la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, a través del Oficio N° 021-2019-GR-CAJ-DRSC-DSRSC-RR.HH/SGC de fecha 19 de marzo de 2019, remite el Plan de Desarrollo de las Personas para el 2019 - PDP 2019 de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, aprobado por el Comité de Planificación de la Capacitación, conformado por Resolución Directoral Sectorial Subregional N° 090-2019-GR-CAJ/DRSC-DSRSC-RR.HH/DG de fecha 27 de febrero de 2019;

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

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas -PDP- de la Dirección Subregional de Salud Cutervo al ejercicio 2019;

Estando a lo dispuesto por el Director Subregional de Salud y con el visado de la Oficina Ejecutiva de Administración, de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, de

la Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos; y, la Oficina de Asesoría Jurídica;

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

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, correspondiente al ejercicio 2019, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

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

Artículo Tercero.- DISPONER la publicación de la presente Resolución en el portal institucional de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, y que la Oficina de Tramite Documentario o la que haga sus veces en la Dirección Subregional de Salud Cutervo, notifique de acuerdo a Ley a los administrados (as) y/o interesados.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
Dirección Sub Regional de Salud Cutervo
M.C. Eddy Isidoro Valdivia
DIRECTOR GENERAL

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

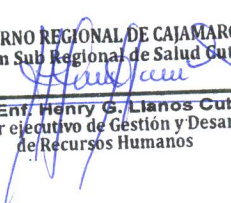
“Año de la lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

I. VALIDACIÓN POR EL COMITÉ.

Los miembros Integrantes del Comité para la “Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019”, designados con Resolución Directoral Sectorial Subregional N° 090 - 2019 – GR-CAJ/DRSC-DSRC-RR.HH/DG. Reunidos en el Auditorium de la Sub Regional de Salud Cutervo el 19 de Marzo del presente año; **Validamos** el presente Plan de Desarrollo de las Personas Año 2019, precisando que, los costos del **presupuesto** en el PDP 2019; se deberán ajustar al Marco Presupuestal asignado a cada Dirección Ejecutiva, Estrategia, Oficina y/o Área de la Sub Región de Salud Cutervo, priorizando costos contemplados en cada una de las capacitaciones; teniendo en cuenta la ejecución de las actividades contempladas en el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2019.

En señal de Conformidad, firman los presentes, dando los vistos correspondientes al PDP 2019.

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
Dirección Sub Regional de Salud Cutervo


Tec. Enr. Henry G. Llanos Cubas
Director ejecutivo de Gestión y Desarrollo
de Recursos Humanos

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO


Percy Enrique Muñoz Flores
DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
Dirección Subregional de Salud Cutervo


Lic. Obst. Anaís Larizza Risco Mendoza
COP N° 30847
DIRECTORA EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
Dirección Sub Regional de Salud Cutervo


Lic. Jorge Carlos Dávila Fuentes
Director Ejecutivo de Planeamiento Estratégico

“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AÑO 2019 (PDP)



CUTERVO - CAJAMARCA





“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”



DIRECCION SUBREGIONAL DE SALUD CUTERVO



DIRECCION EJECUTIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS



GESTIÓN DEL DESARROLLO Y CAPACITACIÓN

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUAL 2019





M.C. Eddy Ismael Silupú Valdivia.

Director General de la DISA Cutervo.



“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AÑO 2019

INTRODUCCIÓN



La Dirección Sub Regional de Salud Cutervo, en el marco del proceso de descentralización y de la reforma sectorial, orientada a mejorar calidad la eficiencia y de los servicios de salud, a través del Comité de elaboración del plan de Desarrollo de las Personas, oficializado mediante Resolución Directoral Sectorial Subregional N° 090 - 2019 – GR-CAJ/DRSC-DSRC-RR.HH/DG, ha elaborado el Plan de Desarrollo Anual 2019, con la finalidad de fortalecer las competencias del potencial humano que elabora en el Ámbito de la Dirección Sub Regional de la Salud Cutervo (Sede Administrativa y Establecimientos de Salud), de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025 que establece las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009 -2010-PCM.



El PDP Anual constituye una herramienta de gestión que considera al potencial humano como el eje central del sistema de Salud, garantizando que nuestros servidores se encuentren altamente calificados, competitivos y comprometidos, con el claro conocimiento, que son el principal agente de cambio y constituye la columna vertebral en el éxito, logro de objetivos y metas institucionales.

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

1. ASPECTOS GENERAL.

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

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



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

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



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

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



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



D.- OBJETIVO DE LA CAPACITACION.

Los objetivos de capacitación del PDP ANUAL 2019, están planteado, según se detalla a continuación:

Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico.

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



Oficina de Epidemiología.

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



Oficina de Asesoría Jurídica.

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

Oficina Ejecutiva de Administración.

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

Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.

- Contribuir al logro de los objetivos, misión, visión y valores institucionales comunes en favor de la institución y de nuestra Provincia.
- Establecer el espíritu de cooperación y colaboración entre los diferentes colaboradores, etc.



- Mejorar las habilidades de los colaboradores públicos, a través de acciones de capacitación, motivación y estímulos, incentivando el sentido de pertenencia, trabajo en equipo e identidad del servidor con la organización a través de programas sociales, recreativos, deportivos y culturales.
- Desarrollar acciones preventivas coordinadas con EsSalud y el HSMC con el fin de mantener un control de la salud de los colaboradores públicos de la DISA Cutervo (Administrativos y asistenciales). Ala vez reforzar la salud mental de los colaboradores de la DISA Cutervo.



- Generar mecanismos que favorezcan el desarrollo laboral y la mejor percepción del trabajo como fuente de realización y de vida.



Oficina de Informática, Telecomunicaciones y Estadística.

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



Centro de Prevención y Control de Emergencia y Desastres.

- Fortalecer el desarrollo de capacidades y habilidades prácticas de los coordinadores CPCED locales y Brigadistas de Intervención Inicial para la respuesta adecuada ante emergencias y desastres, según las funciones y responsabilidades asignadas.
- Capacitar al personal de salud, Brigadistas de Intervención y población organizada.
- Conocer los componentes, procesos y subprocesos que involucra el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres - SINAGERD según la Ley N° 29664.



- Fortalecer el Espacio de Monitoreo de Emergencias y Desastres-EMED Salud, de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, Hospital “Santa María” de Cutervo y de las 12 Microredes.
- Realiza la re demostración de las habilidades técnicas enseñadas durante el desarrollo de la actividad. Actuar con criterio de responsabilidad e iniciativa durante el desarrollo de las sesiones educativas.

Oficina de Comunicaciones.

- Contribuir al desarrollo social de nuestra provincia, informando de manera efectiva a la población sobre las actividades que realiza la institución en favor de nuestra Provincia.
- Fortalecer la imagen de la institución.
- Establecer un vínculo de cooperación y colaboración entre los diferentes medios de comunicación como: la radio, televisión, prensa, etc.
- Generar mayor participación de los trabajadores en las actividades programadas por la institución.
- Mejorar los vínculos de comunicación entre los usuarios y la institución, generar estrategias que fortalezcan la comunicación de la Subregión de Salud y su entorno.
- Realizar diferentes mecanismos y/o estrategias de comunicación externa para que la población esté informada de las actividades realizadas por la Subregión de Salud en favor de los mismos.
- Mejorar los métodos de comunicación interna y externa.
- Conseguir una mayor frecuencia del uso de sus servicios, mejorando el conocimiento que los usuarios tienen de los mismos, así como su acceso y utilización.

Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud.

- Fortalecer las Intervenciones de Promoción de la Salud en el marco del modelo de atención integral de Salud, basado en familia y comunidad para contribuir a la adopción de estilos de vida y entornos Saludables.

- Empoderar en actividades preventivo promocionales al personal de salud, familias y sociedad en temas referidos a Vida Sana, Municipios Saludables y Participación Comunitaria así como también en Educación para la Salud.
- Contribuir a la disminución crónica Infantil y anemia.
- Contribuir al desarrollo biopsicosocial y medio ambiental de los estudiantes y la comunidad educativa en general, respetando su interculturalidad.
- Abogar y socializar las actividades y estrategias para la operativización de las actividades de Promoción de la salud, a nivel de los coordinadores y Equipo de trabajo en Salud de cabeceras de Microredes, distritos y EE.SS.
- Implementar y fomentar espacios de concertación con el comité multisectorial y Consejo Municipal en el marco del cumplimiento de las metas del plan de incentivos municipales y programa presupuestal - Municipios saludables.



Dirección Ejecutiva de Salud de la Personas.

- Desarrollar capacidades y habilidades en el personal de salud de la jurisdicción.
- Reducción de problemas sanitarios prevenibles y evitables, generando un entorno saludable en el marco de los determinantes de la salud.
- Garantizar que la población acceda a una atención integral de calidad con énfasis en la población más vulnerable.
- Reducción de la Mortalidad Materna y Perinatal.
- Reducción de la Desnutrición Crónica y anemia en niños menores de 5 años.
- Mejoramiento del aseguramiento en salud de la población.
- Mejoramiento de la calidad de atención y la capacidad resolutoria de los Establecimientos de Salud.



- Fortalecimiento del rol rector de la DISA y el Sistema de Gestión Institucional.
- Incentivar la motivación del personal en el desarrollo personal y profesional.

Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas.

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

Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental.

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

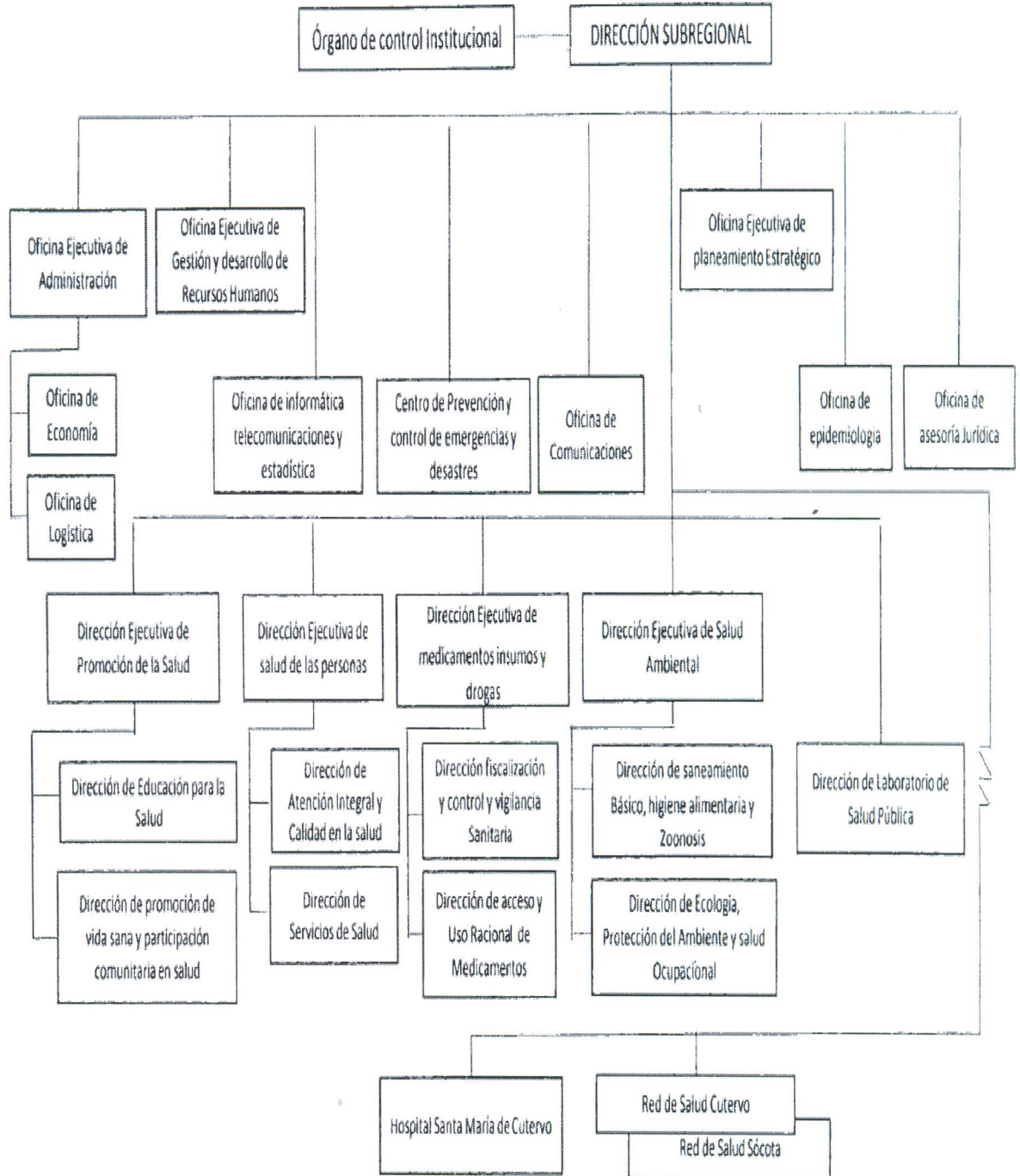


E.- ESTRUCTURA ORGANICA

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

ANEXO I

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA DIRECCIÓN SUBREGIONAL DE SALUD CUTERVO



2. EVALUACION.

A.- Evaluación Diagnóstica.

La elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, ha implementado como método de evaluación diagnóstica de necesidades de capacitación, el proceso de análisis y reflexión de la práctica diaria (problematización), información proporcionada por las Direcciones, Oficinas y unidades a través del instrumentos (formatos) tomando en consideración la Misión y Visión, Objetivos Estratégicos y Funciones por cada Unidad Orgánica de la Dirección Sub Regional de Salud Cutervo, cada área ha identificado las necesidades de fortalecimiento de capacidades y programado de esta manera las actividades educativas con sus respectivas líneas de capacitación en el Plan de Desarrollo de las Personas Año 2019.



B.- Problemática y/o necesidades.

La identificación de necesidades es la siguiente:

Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico.

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



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

Oficina Ejecutiva de Administración.

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

Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.

El área de RRHH fundamenta sus acciones en la problemática de tipo social y laboral de los colaboradores de la Dirección Sub Regional de Salud Cutervo, quienes forman parte de la organización.

Es así que nuestra labor está orientada al trabajo en equipo y acciones internas y externas que favorezcan a mejorar las condiciones laborales del trabajador, gestiones orientadas a la salud mediante la prevención e identificación de las causas y de los problemas que afecte al colaborador y consecuentemente afecten al rendimiento laboral, ausentismo, relaciones interpersonales, malestar físico, entre otros.

Las acciones planteadas se fundamentan en la evaluación de Clima Organizacional, solución de conflictos, motivación, toma de decisiones, innovación, liderazgo y trabajo en equipo, con la finalidad de promover una cultura de liderazgo y motivación donde se promueva el desarrollo profesional y personal facilitando a una cultura de alto desempeño, donde el bienestar y la eficiencia sean los objetivos a cumplir.

Oficina de Informática, Telecomunicaciones y Estadística.

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



Centro de Prevención y Control de Emergencia y Desastres.

El Centro de Prevención y Control de Emergencias y Desastres - CPCED, por ser un equipo técnico nuevo tiene deficiente capacitación.



El proceso de operatividad e implementación del Espacio de Monitoreo de Emergencias y Desastres - EMED Salud, de la DSRS Cutervo, Hospital "Santa María" de Cutervo y de las Microredes, no se encuentra en su totalidad de su funcionamiento.

Deficiente capacitación en la normatividad vigente, documentos técnicos, planes y otros documentos.

Deficiente capacitación a la población organizada ante EMED



Las Microredes y Establecimientos de Salud de la DSRS Cutervo, son los que tienen una mayor cobertura de servicios y atención de salud en su jurisdicción, razón por la cual es necesario contar con Brigadas de Intervención Inicial y Brigadas Comunales dentro de la organización como sistema de salud

Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud.

- Direccionar y concientizar a los Coordinadores de PROMSA y Equipos de Trabajo de Salud de las 12 Microredes, HSMC y 184 Establecimientos de Salud a mejorar los estilos de vida de la población, que contribuyan a la Promoción de la Salud y prevención de enfermedades.
- Gestión Territorial y Generación de Políticas Públicas, dirigido a Consejo Municipal, Consejo Multisectorial, Juntas Vecinales y Agentes Comunitarios para Promover el Cuidado infantil, practicas saludables en Salud Materno y Neonatal.
- Vigilancia Comunitaria, dirigido a Juntas Vecinales y Agentes Comunitarios para Promover el Cuidado infantil, Promover Salud Sexual y Reproductiva.



- Abogacía en Capacidades para el Trabajo con Municipios Saludables
- Implementación y el Programa de Promoción de la Salud en Instituciones Educativas.
- Trabajo en equipo con Comunidades Saludables en los diferentes Programas Articulados.
- Capacitación En La D.A 03-2018 GR/CAJ/GRDS/SGDSH/SGAP, para La Implementación de refrigerios, quioscos y comedores saludables.
- Socialización de R.M. N° 402/2006- MINSA NORMA TECNICA DEL PFVS- CARTILLA HIS PROMSA - FAC.
- Los trabajadores de salud junto a las autoridades y actores sociales, logran mejorar sus condiciones de vida de la población con estilos de vida saludables.

Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas.

- Desarrollo de habilidades y destrezas en la interacción personal de salud y usuarios del sector salud (comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos, motivación y autoestima)
- Socialización, actualización de normas técnicas, guías clínicas, protocolos entre otros de acuerdo a las estrategias y etapas de vida.
- Registro de la información procesamiento y control de calidad.
- Manejo de procesos de atención.
- Necesidad de fortalecimiento de conocimientos técnicos, laborales y profesionales.
- Inducción de trabajadores que ingresan a la actividad asistencial y administrativa relacionado al logro de metas e indicadores sanitarios y de gestión.
- Fortalecer conocimientos en los trabajadores y que estos, con una alta sensibilidad humana y capacidad técnica puedan brindar una prestación de salud de calidad y que esta se vea reflejada en los indicadores sanitarios y de gestión, así como en la satisfacción del usuario y este a su vez en mejores condiciones de vida.

Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas.

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

Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental.

- Personal de salud desconoce legislación y normatividad en materia de salud ambiental como: reglamento de la calidad del agua, gestión de los residuos sólidos producidos en EESS y SMA, entre otros.
- Personal de salud no registra la ejecución de las actividades de salud ambiental en el sistema HIS.
- Débil trabajo de las actividades en salud pública, bajo en marco del modelo de atención integral en salud basado en familia y comunidad.
- Débil articulación de las actividades en salud ambiental con los estímulos económicos asignados por el MINSA, como el bono por atención primaria y guardias comunitarias.

3. RESULTADOS.

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

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

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

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

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

1. Primera es la reacción, evaluar si la capacitación gustó o no gustó a los capacitados. Kirkpatrick llama a este paso "evaluación de servicio".
2. Segunda etapa es la evaluación del conocimiento adquirido, tomando exámenes a los capacitados.
3. Tercera es la aplicación de lo aprendido, para lo cual se cuenta con la observación de grupos experimentales y grupos de control.
4. Cuarta etapa es la medición de resultados, identificando qué aspectos del proceso de aprendizaje impactan en los resultados de la organización.

4. CAPACITACIÓN.

Para la implementación del presente Plan de Desarrollo de Personas Anual 2019 se aplicarán las siguientes estrategias que nos permitirá el logro de los objetivos institucionales.

- a. Promover el desarrollo e implementación de convenios de capacitación con instituciones formadoras y/o Escuelas Nacionales de los entes rectores de la Administración Pública.
- b. Impulsar acciones de capacitación mediante el intercambio de experiencias exitosas, lo cual permitirá compartir conocimiento y habilidades que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades del personal
- c. Ejecutar acciones de capacitación corporativas, las cuales se desarrollarán en tanto los objetivos de capacitación sean afines entre las Direcciones u

Oficinas, redes y microredes beneficiadas con la capacitación.

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

5. PRESUPUESTO.



Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado correspondiente al año 2019, se estiman en Costos Directos (S/. 4,060.00) y Costos indirectos (S/. 500,106.00) los mismos que ascienden a un Total de S/. 504,166.00 soles; para su ejecución se considerará el Marco Presupuestal de la Dirección Subregional de Salud Cutervo.



6. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS.





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



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA (1)	PUESTO (2)	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN (3)	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS CAPACITACIÓN (4)	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN (5)	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN (6)	TIPO DE CAPACITACIÓN (7)	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN (8)	PRIORIDAD (9)	NIVEL DE EVALUACIÓN (10)	MODALIDAD (11)	OPORTUNIDAD (12)	MONTO TOTAL (13)	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	Dirección Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	Transversal	Varios	25	A.1	Formulación del Plan Operativo Institucional (POI) y Vinculación con Presupuesto	Formación Laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/	3,600.00
2		Transversal	Varios	20	A.1	Mmanejo del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)	Formación Laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/	2,600.00
3		Secretaría I	Fernandez Vásquez Iriz											
4		Director de Sist. Adm. I	Sanchez Acuña Roxana											
5		Control Previo	Mendoza Espinoza Pedro											
6		Contador/a I	Diaz Tantalean Lupe Yerne											
7		Técnico/a Adminis. I	Sanchez Azula Lusidoro											
8		Técnico/a Adminis. I	Carranza Peralta Berceña Del Carmen	11	A1	Curso de Sistemas SIGA y SIAF. En todos los módulos	Formación Laboral	Curso	6.1.1.3 - b	Aplicación	Presencial	III Trimestre	S/	4,400.00
9		Contador/a I	Estela Juape Nelly											
10		Técnico/a Adminis. I	Huaman Rojas Arcadio											
11		Técnico/a Adminis. I	Fernández Lucano Elizabeth											
12	Dirección Ejecutiva de Administración	Técnico/a Adminis. I	Diaz Rojas Angelina											
13		Contador Publica	Sánchez Santa Cruz Yheny Marilit											
14		Asist. Administ. I	Leon Vilchez Percy											
15		Esp. Administ. I	Guerrero Delgado Wilson Jaime											
16		Técnica en Administración	Iringoin Cabrera Maritza											
17		Ingeniero en Informática	Epiqueñen Chávez Edgar	6	A1	Módulo Plan Anual de Contrataciones	Formación Laboral	Curso	6.1.1.3 - b	Aplicación	Presencial	II Trimestre	S/	3,000.00
18		Licenciado en Administración	Fernandez Navarro Marco Antonio											
19		Tec. Computación	Ramirez Chavez Odalis											
20		Oficinista I	Villena Aguilar Sergio											
21		ESP. ADMINIST. I	Soberon Diaz Frolan	3	A1	Manejo de Bienes Estatales Muebles e Inmuebles	Formación Laboral	Curso	6.1.1.3 - b	Aplicación	Presencial	II Trimestre	S/	600.00
22		Estadístico	Fernandez Cieza Ever											
23		Transversal	Varios, Sede DISA Cutervo	40	J5	Actividades de Bienestar social	Formación Laboral	Curso - Taller	6.1.1.3 - B	Reacción	Presencial	I Semestre II Semestre	S/	1,000.00
24	Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos	Transversal	Varios (Personal de sede DISA y de las microredes)	120	J5	Estrategias para el buen desarrollo del clima organizacional del RR.HH. De la Sub Región de Salud Cutervo	Formación Laboral	Curso - Taller	6.1.1.3 - B	Aprendizaje	Presencial	I Semestre II Semestre	S/	3,800.00
25		Transversal	Varios	120	J5	Taller de Inducción a Serums Nacionales y Regionales	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 - B	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre III Trimestre	S/	3,800.00
26	Oficina de Informática Telecomunicaciones y Estadística	Transversal	Varios	40	J5	Diseño, manejo y procesamiento de base de datos, Programación VBA, del sistema de Información en salud y control de calidad de la información	Aprendizaje y Aplicación	Taller	6.1.1.3 - B	Aplicación	Presencial	II Trimestre	S/	5,000.00
27		Transversal	Varios - MCR Distrito de Choros	30	J5	Organización y Entrenamiento de Comunidades en Habilidades Frente al Riesgo de Desastres "Formación de la Brigada Comunal para Emergencias y Desastres" en el Distrito de Choros	Formación laboral	Curso Taller	6.1.1.3D	Reacción	Presencial	I Trimestre	S/	5,000.00
28	Centro de Prevención y Control de Emergencias y Desastres	Transversal	Varios - MCR Distrito de Toniblo Casanova	30	J5	Habilidades Frente al Riesgo de Desastres "Formación de la Brigada Comunal para Emergencias y Desastres" en el Distrito de Toniblo Casanova	Formación	Curso Taller	6.1.1.3D	Reacción	Presencial	II Trimestre	S/	5,000.00
29		Transversal	Varios - MCR Distrito de Queroocotillo		J5	Organización y Entrenamiento de Comunidades en Habilidades Frente al Riesgo de Desastres "Formación de la Brigada Comunal para Emergencias y Desastres" en el Distrito de Queroocotillo	Formación	Curso Taller	6.1.1.3D	Reacción	Presencial	II Trimestre	S/	5,000.00



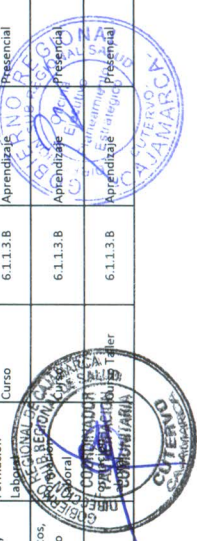


GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CUTERVO



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019

30	Centro de Prevención y Control de Emergencias y Desastres	Transversal	Varios - Unidad Ejecutora DISA Cutervo	25	J5	Formación de la Brigada de Intervención Inicial para Emergencias y Desastres	Formación laboral	Curso Taller	6.1.1.3.D	Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	S/	-	S/	10,000.00
31	Centro de Prevención y Control de Emergencias y Desastres	Transversal	Varios - Unidad Ejecutora DISA Cutervo	18	J5	Reacreditación de la Brigada de Intervención Inicial para Emergencias y Desastres	Formación laboral	Curso Taller	6.1.1.3.D	Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	S/	-	S/	5,368.00
32	Centro de Prevención y Control de Emergencias y Desastres	Transversal	Varios - Hospital Santa María de Cutervo y de las Microredes	13	J5	Fortalecimiento de los Responsables de Emergencias y Desastres del Hospital "Santa María" de Cutervo y de las Microredes	Formación laboral	Curso Taller	6.1.1.3.D	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/	-	S/	3,000.00
33		PROMSA : Municipios Saludables	Varios	18	H3	Abogacía Dirigido a Funcionarios Municipales Capacitados	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.B	Impacto	Presencial	I, II, III, IV	S/	-	S/	2,500.00
34		PROMSA : Municipios Saludables	Varios	494	H1	Fortalecimiento de Capacidades de Agentes Comunitarios	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Aplicación	Presencial	II, III	S/	-	S/	10,100.00
35	Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud	Instituciones Educativas	Varios	184	J5	Capacitación de la Directiva D.A. 03-2018-GR/CAJ/GRDS/SGDSH/SGAP, para la implementación de refrigerios, Koskos y Comedores Saludables	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Aprendizaje	Presencial	II	S/	-	S/	9,500.00
36		Vida Sana	Varios	184	J5	Actualización de Normas y documentos Técnicos de Promoción de la Salud	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Aprendizaje	Presencial	I, II	S/	-	S/	14,960.00
37		PP Metaxenicas y Zoonosis	Todas las microredes de salud	70	J5	Implementación HIS	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.B	Aplicación	Presencial	II	S/	-	S/	5,000.00
38		PP Metaxenicas y Zoonosis	Chiple, S.V.M. Hospital, M. Nuevo Oriente Queroocotillo, Ramada, Socota	70	J5	Actualización en el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades transmitidas por vectores y roedores (Dengue, Bartonelosis, Leishmaniasis, Rabia, Oidídismo, Pestes)	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.B	Aplicación	Presencial	II	S/	-	S/	7,500.00
39		SALUD MENTAL- Transversal	Coordinadores de MPN de las 12 Microredes, Unidades Funcionales y HS.MC.	200	J5	Capacitación en Tamizaje y Detección de Transtornos y Problemas de Salud Mental	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.B	Aplicación	Presencial	II	S/	-	S/	4,880.00
40		SALUD MENTAL- Transversal	Coordinadores de MPN de las 12 Microredes, Unidades Funcionales y HS.MC.	200	S/C	Socialización de Norma de Atención Clínica en Violencia Basada en Género y Femicidio	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.B	Aprendizaje	Presencial	II	S/	-	S/	4,880.00
41		CÁNCER - Transversal	Coordinadores del Programa de Prevención y Control del Cáncer, Responsables de Promosa, Responsables de la Estrategia de Inmunizaciones y responsables del HIS/SIS de las cabeceras de Microred y el Hospital.	70	S/C	Reunión Técnica de Acciones Conjuntas para la Prevención y Control del Cáncer	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.D	Aplicación	Presencial	II	S/	-	S/	6,000.00
42		CÁNCER - Transversal	Obstetras del ámbito de la Disa Cutervo.	40	S/C	Prevención del Cáncer de Cérvix a Través de la Inspección Visual Con Ácido Acético	Formación Laboral	Curso	6.1.1.3.D	Aprendizaje	Presencial	III	S/	-	S/	5,000.00
43		ETAPA DE VIDA ADOLESCENTE Y JOVEN- Transversal	Coordinadores de la Etapa de Vida Adolescente y Joven y Responsables de PROMSA.	40	S/C	Reunión Técnica de Acciones Conjuntas para el Trabajo con Adolescentes y Jóvenes.	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.D	Aplicación	Presencial	II	S/	-	S/	5,000.00
44	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas	Estrategia Sanitaria de Alimentación y Nutrición Saludable - ESANS	Coordinadores de MPN de las 12 Microredes, Unidades Funcionales y Hospital Santa María de Cutervo.	260	J5	Actualización en Normas Técnicas para el cumplimiento de la DA 201-2016 Establecimientos Amigos de la madre el niño y la niña	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.D	IMPACTO	Presencial	II, III y IV	S/	1,500.00	S/	6,000.00
45		Estrategia Sanitaria de Alimentación y Nutrición Saludable - ESANS	Coordinadores de MPN de las 12 Microredes, Unidades Funcionales y Hospital Santa María de Cutervo.	184	D8	Implementación de Grupos de Apoyo	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.D	Aplicación	Presencial	III	S/	-	S/	7,360.00
46		Estrategia Sanitaria de Alimentación y Nutrición Saludable - ESANS	Coordinadores de MPN de las 12 Microredes, Unidades Funcionales y Hospital Santa María de Cutervo.	200	J5	Actualización en Normas Técnicas para la Lucha contra la Anemia, Desnutrición Crónica Infantil	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Aprendizaje	Presencial	II	S/	-	S/	10,000.00
47		Estrategia Sanitaria de Alimentación y Nutrición Saludable - ESANS	Coordinadores de MPN de las 12 Microredes, Unidades Funcionales y Hospital Santa María de Cutervo.	200	J5	Estandarización en el Procedimiento para la determinación de hemoglobina mediante hemoglobímetro portátil	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.B	Aplicación	Presencial	II	S/	-	S/	20,000.00
48		Estrategia Sanitaria de Alimentación y Nutrición Saludable - ESANS	Coordinadores de MPN de las 12 Microredes, Unidades Funcionales y Hospital Santa María de Cutervo.	400	J5	Taller de estandarización en la técnica de Antropometría en Niños, Adolescentes	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.B	Aplicación	Presencial	II y III	S/	-	S/	20,000.00
49		Estrategia Sanitaria de Alimentación y Nutrición Saludable - ESANS	Coordinadores de MPN de las 12 Microredes, Unidades Funcionales y Hospital Santa María de Cutervo.	80	J5	Manejo dietoterapéutico en Cáncer, TBC, VIH y Enfermedades No Transmisibles	Formación Laboral	Curso	6.1.1.3.B	Aprendizaje	Presencial	III y IV	S/	-	S/	1,000.00
50		Estrategia Sanitaria de Alimentación y Nutrición Saludable - ESANS	Coordinadores de MPN de las 12 Microredes, Unidades Funcionales y Hospital Santa María de Cutervo.	200	J5	Actualización en Normas, directivas, lineamientos, etc., sobre alimentación saludable, en el adulto mayor	Formación Laboral	Curso	6.1.1.3.B	Aprendizaje	Presencial	II	S/	-	S/	360.00
51		Programa Presupuestal TB-VIH	Coordinadores de MPN de las 12 Microredes, Unidades Funcionales y Hospital Santa María de Cutervo.	200	J5	Actualización de normas de Tuberculosis	Formación Laboral	Curso	6.1.1.3.B	Aprendizaje	Presencial	II	S/	-	S/	30,000.00





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



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019

52	Programa Presupuestal TB-VIH/SIDA	Coordinadores de MPN de las 12 Microredes, Unidades Funcionales y Hospital Santa María de Cutervo.	200	J5	Actualización de normas de ITS-VIH/SIDA	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	30,000.00
53	Programa Presupuestal TB-VIH/SIDA	Coordinadores de MPN de las 12 Microredes, Unidades Funcionales y Hospital Santa María de Cutervo.	200	J5	Consejería en prevención y control de ITS-VIH/SIDA y Tuberculosis	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	25,000.00
54	Programa Presupuestal TB-VIH/SIDA	Coordinadores de MPN de las 12 Microredes, Unidades Funcionales y Hospital Santa María de Cutervo. Obstetras	100	J5	Implementación de medidas de Bioseguridad ITS-VIH/SIDA y Tuberculosis	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	20,000.00
55	Programa Presupuestal TB-VIH/SIDA	Coordinadores de MPN de las 12 Microredes, Unidades Funcionales y Hospital Santa María de Cutervo. Obstetras	100	J5	Implementación de sistema de Información ITS-VIH/SIDA y Tuberculosis	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	20,000.00
56	Programa Presupuestal Salud Materno Neonatal	Coordinadores de MPN de las 12 Microredes, Unidades Funcionales y Hospital Santa María de Cutervo. Obstetras	100	J5	Actualización de Normas Técnicas para Atención Integral de Gestante y Puérpera, Socialización de Convenios, registros y Sistemas de Información	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	5,000.00
57	Programa Presupuestal Salud Materno Neonatal	12 Microredes, Unidades Funcionales y Hospital Santa María de Cutervo. (Trabajadores de Cada Microred)	1000	J5	Fortalecimiento de Capacidades en Atención Prenatal.	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	8,000.00
58	Programa Presupuestal Salud Materno Neonatal	12 Microredes, Unidades Funcionales y el Hospital Santa María de Cutervo.	1000	J5	Actualización de Habilidades Clínicas en Emergencias Obstétricas	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	4,000.00
59	Programa Presupuestal Salud Materno Neonatal	12 Microredes, Unidades Funcionales y el Hospital Santa María de Cutervo.	1000	J5	Actualización en Metodología Anticonceptiva.	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	4,000.00
60	Programa Presupuestal Salud Materno Neonatal	12 Microredes, Unidades Funcionales y el Hospital Santa María de Cutervo.	100	J5	Prevención del embarazo Adolescentes.	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	3,500.00
61	Programa Presupuestal Salud Materno Neonatal	12 Microredes, Unidades Funcionales y el Hospital Santa María de Cutervo.	200	J5	Fortalecimiento de Capacidades para la Continuidad de los Servicios de Salud Sexual y Reproductiva en Situaciones de Emergencias y Desastres.	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	2,500.00
62	Programa Presupuestal Salud Materno Neonatal	12 Microredes, Unidades Funcionales y el Hospital Santa María de Cutervo.	200	J5	Fortalecimiento de las Competencias de los Equipos de Salud en los Servicios de Emergencia para el Cuidado Integral y Efectivo de la Violencia Contra la Mujer	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	2,500.00
63	Programa Presupuestal Salud Materno Neonatal	12 Microredes, Unidades Funcionales y el Hospital Santa María de Cutervo.	200	J5	Interculturalidad en la Atención Prenatal, Parto y Puerperio.	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	3,100.00
64	Programa Presupuestal Articular Nutricional - PPLAN	Responsables del Área Niño de los 184 EE.SS de las 12 Microredes	200	B5	Registro, monitoreo y análisis de la información de los sistemas	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	20,000.00
65	Programa Presupuestal Articular Nutricional - PPLAN	Responsables del Área Niño de los 184 EE.SS de las 12 Microredes	200	J5	Actualización de Normas Técnicas de CRED, ESNi, Cadena de Frío	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	20,000.00
66	Programa Presupuestal Articular Nutricional - PPLAN	Responsables del Área Niño de los 184 EE.SS de las 12 Microredes	200	J2	Actualización de Normas Técnicas en Actividades de Vigilancia y Control de Agua	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3.B	Presencial	III	S/	-	S/	20,000.00
67	Estrategia Salud Ocular y Prevención de la Ceguera	Varios - Microred Socota	30	J5	Fortalecimiento de Capacidades Técnicas del profesional de salud de los establecimientos del Primer Nivel de Atención en la Detección, diagnóstico, referencia oportuna de patologías oculares.	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	1,000.00
68	Estrategia Salud Ocular y Prevención de la Ceguera	Varios - Microred Callayuc	30	J5	Fortalecimiento de Capacidades Técnicas del profesional de salud de los establecimientos del Primer Nivel de Atención en la Detección, diagnóstico, referencia oportuna de patologías oculares.	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	1,020.00
69	Estrategia Salud Ocular y Prevención de la Ceguera	Varios - DISA Cutervo	30	J5	Fortalecimiento de Capacidades Técnicas del profesional de salud de los establecimientos del Primer Nivel de Atención en la Detección, diagnóstico, referencia oportuna de patologías oculares.	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	S/	2,690.00





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



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019

70	70	30	J5	Fortalecer las Competencias Técnicas del Personal de Salud y contribuir a mejorar el Paquete de Atención Integral de las Enfermedades No Transmisibles en los Establecimientos de Salud del ámbito de la Microrred Red Cutervo	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	2,990.00		
71	71	30	J5	Fortalecer las Competencias Técnicas del Personal de Salud y contribuir a mejorar el Paquete de Atención Integral de las Enfermedades No Transmisibles en los Establecimientos de Salud del ámbito de la Red Socota.	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	2,080.00		
72	72	30	J5	Fortalecer las Competencias Técnicas del Personal de Salud y contribuir a mejorar el Paquete de Atención Integral de las Enfermedades No Transmisibles en los Establecimientos de Salud del ámbito de la Microrred La Capilla.	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	1,400.00		
73	73	30	J6	Fortalecer las Competencias Técnicas del Personal de Salud y contribuir a mejorar el Paquete de Atención Integral de las Enfermedades No Transmisibles en los Establecimientos de Salud del ámbito de la Microrred La Ramada	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3.B	Presencial	II	S/	-	1,450.00		
74	74	200	J5	Reunión Técnica - SISMED de evaluación de procedimientos SISMED	Formación Laboral	Reunión Taller	6.1.1.3 - B	Reacción/Aprendizaje/Aplicación	II Trimestres	S/	-	5,000.00		
75	75	200	J5	Reunión técnica de uso racional de medicamentos y farmacovigilancia	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3 - B	Reacción/Aprendizaje/Aplicación	II Trimestres	S/	-	7,000.00		
76	76	200	J5	Evaluación de implementación de directiva actualizada SISMED	Formación Laboral	Curso Taller	6.1.1.3 - B	Reacción/Aprendizaje/Aplicación	III Trimestres	S/	-	9,200.00		
77	77	200	J5	Reunión técnica - SISMED de evaluación de indicadores de procedimientos SISMED	Formación Laboral	Reunión Taller	6.1.1.3 - B	Reacción/Aprendizaje/Aplicación	IV Trimestre	S/	-	5,000.00		
78	78	1	J5	"Buenas Prácticas de Almacenamiento y Buenas Prácticas de Distribución y Transporte."	Formación Laboral	Curso	6.1.1.3 - B	Reacción/Aprendizaje/Aplicación	III Trimestres	S/	-	780.00		
79	79	18	J5	Director Técnico de almacén	Formación Laboral	Curso	6.1.1.3 - B	Reacción/Aprendizaje/Aplicación	III Trimestres	S/	-	4,720.00		
80	80	184	H3	Varios (Responsable de Farmacia, Jefes de Microrred)	Formación Laboral	Cursos - Taller	6.1.1.3B	Aplicación	1 Semestre	S/	-	920.00		
81	81	184	H3	Varios (Responsables de Farmacia, Jefes de Microrred)	Formación Laboral	Cursos - Taller	6.1.1.3B	Aplicación	II Trimestre	S/	-	13,140.00		
82	82	184	H3	Varios (Responsables de Farmacia, Jefes de Microrred)	Formación Laboral	Cursos - Taller	6.1.1.3B	Aplicación	II Trimestre	S/	-	6,348.00		
83	83	12 Microredes	H3	Varios - Responsables de Farmacia, Jefes de Microrred)	Formación Laboral	Cursos - Taller	6.1.1.3 B	Aplicación	II Trimestre	S/	-	2,760.00		
84	84	12 Microredes	H3	Varios - Responsables de Farmacia, Jefes de Microrred)	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 B	Reacción	II Trimestre	S/	-	2,760.00		
85	85	12 Microredes	H3	Varios - Responsable PVCAS	Formación Laboral	Cursos - Taller	6.1.1.3 B	Reacción	III Trimestre	S/	-	2,760.00		
86	86	12 Microredes	H3	Varios - Responsable PVCAS	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 B	Reacción	III Trimestre	S/	-	2,760.00		
87	87	12 Microredes	H3	Varios - Responsable PVCAS	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 B	Reacción	III Trimestre	S/	-	2,760.00		
88	88	12 Microredes	H3	Varios - Responsable PVCAS	Formación Laboral	Taller	6.1.1.3 B	Reacción	III Trimestre	S/	-	2,760.00		
TOTAL											S/	4,060.00	S/	500,106.00

