

" Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huancayo, 31 de marzo del 2022

OFICIO N° 0521-2022/DIRESAJ-OEDGRH-UCAP

Srta.

EVELIN ROSARIO CAMACHO LAGOMARCINO

GERENTE DE DESARROLLO DE CAPACIDADES Y RENDIMIENTO DEL SERVICIO CIVIL

Psje.Francisco de Zela 150 Piso 10

Jesús María

Lima

Presente.-

ASUNTO : REMITO PDP 2022 DIRESA JUNIN

REF. : OFICIO MULTIPLE N° 000010-2021-SERIR-GDCRSC

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y anexar mediante medio digital Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2022 de la Dirección Regional de Salud Junín como sede y la respectiva Resolución Directoral N° 162-2022-DRSJ/OEGDRH.

Así mismo, agradeceré remitir el procedimiento técnico a seguir para efectuar la incorporación de requerimientos de capacitación que se pueda producir a partir del mes de abril en adelante.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi mayor aprecio personal.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN

Dr. Luis Enrique Villacreses Gutierrez
C.M.P. - 2446
DIRECTOR ADJUNTO - DIRESA JUNÍN

Doc: 5593125

Exp: 3610076



Resolución Directoral

N° 162 -2022-DRSJ/OEGDRH

Huancayo, 30. de ... MARZO del 2022

Vistos: El Memorándum N° 166-2022-GRJ-DRSJ-DG y Reporte N° 001-2022-GRJ-DRSJ-DEAIP-DIPOS/CF/FPNA.

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 2° de la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, Ley 27867, menciona que los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo para su administración económica y financiera un Pliego Presupuestal;

Que, la Dirección Regional de Salud Junín de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones aprobado con Ordenanza Regional N° 319-GRJ/CR de fecha 06 de diciembre del 2019, es el órgano de línea de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Junín y que por delegación de la Alta Dirección del Ministerio de Salud y del Gobierno Regional de Junín, ejerce autoridad de salud en la región Junín;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, la Dirección Regional de Salud Junín como entidad descentralizada y desconcentrada del Gobierno Regional Junín, en coordinación con el ente rector en salud y en aplicación a la Ley N° 30057, artículo 135 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, ha establecido como estrategia el proceso de capacitación para los servidores civiles;

Que, la Unidad de Capacitación de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos - DIRESA JUNIN, ha presentado el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP - AÑO 2022, el mismo que ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad; toma importancia al convertirse en un instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación en nuestra entidad; entre los beneficios que se esperan alcanzar con dicho Plan es reducir las brechas de conocimientos o competencias que presenten los servidores en la institución, de manera que el desarrollo del talento humano sea relevante en la gestión Pública;

Que, el objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas se traduce en brindar servicios de salud a la población de manera que este instrumento permita desarrollar conocimientos, habilidades y promuevan el cambio en los trabajadores, como potenciar competencias técnicas y humanas en todos los niveles de la Dirección Regional de Salud Junín; para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos;



Que, el Plan de Desarrollo de las Personas en la Dirección Regional de Salud Junín, ha sido elaborado con el aporte brindado por SERVIR en coordinación con el Ministerio de Salud, orientado a satisfacer demandas de capacitación en función a los perfiles de puestos y la estructura Orgánica aprobada mediante la Ordenanza Regional N° 319-GRJ/CR y los objetivos estratégicos de la entidad, en correlato con los objetivos institucionales del Sector Salud y objetivos del Gobierno Regional Junín.

Que, en tal sentido, el Director Regional de Salud Junín mediante Memorándum N° 276-2022-GRJ-DRSJ-DG de fecha 30 de marzo del año en curso, dispone emitir el resolutivo de aprobación del PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP - AÑO 2022, con el objetivo de mejorar las competencias de los trabajadores en la Dirección Regional de Salud Junín, para la mejora de la calidad de atención de salud en la población de nuestro ámbito.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1023, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas en la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 072-2022-GRJ/ORAF/ORH y;

Estando a lo informado a la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y con la visación del Asesor Jurídico de la Dirección Regional de Salud Junín;

SE RESUELVE:

Artículo Primero: APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP - AÑO 2022, con el objetivo de mejorar las competencias de los trabajadores en la Dirección Regional de Salud Junín, para la mejora de la calidad de atención de salud en la población de nuestro ámbito. El mismo que en documento adjunto forma parte integrante de la presente resolución. -----

Artículo Segundo: ENCARGAR a la Unidad de Capacitación de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, como órgano encargado de velar por el cumplimiento del presente Plan, debiendo socializar y coordinar su implementación y estricto cumplimiento según su competencia, bajo responsabilidad. -----

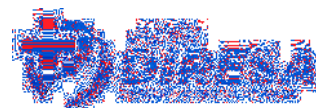


Artículo Tercero: El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP - AÑO 2022, tendrá alcance a los servidores comprendidos en la Dirección Regional de Salud Junín, como sede administrativa. -----

Artículo Cuarto: Notificar la presente resolución a la Unidad de Capacitación, Dirección Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos y demás órganos de la Dirección Regional de Salud Junín, para conocimiento y fines que correspondan. -----

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

GOBIERNO REGIONAL DE SALUD JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
Luis Zúñiga Vidales
C. R. 12248
1º DIRECTOR REGIONAL DE SALUD JUNÍN



GOBIERNO REGIONAL JUNIN

**DIRECCION REGIONAL DE SALUD
JUNIN**

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS 2022**

CD. DANNY J. ESTEBAN QUISPE

DIRECTOR REGIONAL DE SALUD JUNIN

JR. JULIO C. TELLO N° 488 EL TAMBO

HUANCAYO

PERU

DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2022

CD. Danny J. Esteban Quispe
Director General Regional de Salud Junín

Dr. Luis Zuñiga Villacresis Gutiérrez
Director Adjunto de la Dirección Regional de Salud Junín

Lic. Dante Bernaola Dionisio
Director Ejecutivo de Gestión de Recursos Humanos

EQUIPO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Dra. Adm. Rosario Elena Linares Vivanco
Responsable de Unidad de Capacitación de la DIRESA Junín

Lic. William Luis Reyes López
Responsable Unidad de Selección, Evaluación e Ingresos

Sr. William M. Romero Bravo
Responsable Unidad de Remuneraciones y Control de Asistencia

Sr. Cesar Augusto Ramírez Manrique
Responsable Unidad de Pensiones, Bienestar Social, Registro y Legajo

Dirección Regional de Salud Junín
Jr. Julio C. Tello N° 488 El Tambo
Huancayo
Teléfono: (064) 481270

INDICE

PRESENTACION

ASPECTOS GENERALES

I.	Alcance	5
II.	Definiciones	5
III.	Marco Normativo del PDP-2022	5
IV.	Aspectos generales del Plan	6
	4.1. Misión y Visión	6
	4.2. Objetivo Estratégico Institucional	6
	4.3. Objetivo de Capacitación	7
V.	Estructura Orgánica	7
	5.1. Organigrama Estructural de la Dirección Regional de Salud Junín	7
	5.2. Descripción de la Estructura Orgánica de la Dirección Regional de Salud Junín	8
VI.	Numero de servidores/as civiles que conforma la Entidad	9
VII.	Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)	10
	7.1. Capacitación	11
VIII.	Financiamiento	13
IX.	Anexos	13
	• Anexo N° 01: Cuadro Consolidado de Necesidades de Capacitación 2022 DIRESA JUNIN.	14
	• Anexo N° 02: Cronograma de Capacitación 2022 DIRESA JUNIN	18
	• Anexo N° 03: Cuadro de necesidades de Capacitación por unidad Orgánica 2022	20

DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN

PRESENTACIÓN

La Dirección Regional de Salud Junín como entidad descentralizada y desconcentrada del Gobierno Regional Junín, en coordinación con el ente rector en salud y en aplicación a la Ley 30057, artículo 135 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, ha establecido como estrategia el proceso de capacitación para los servidores civiles.

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP - año 2022, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad, toma importancia al convertirse en un instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación en nuestra entidad; entre los beneficios que se esperan alcanzar con dicho Plan es reducir las brechas de conocimientos o competencias que presenten los servidores en la institución, de manera que el desarrollo del talento humano sea relevante en la gestión Pública.

El objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas se traduce en brindar servicios de salud a la población de manera que este instrumento permita desarrollar conocimientos, habilidades y promuevan el cambio en los trabajadores, como potenciar competencias técnicas y humanas en todos los niveles de la Dirección Regional de Salud Junín; para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

El Plan de Desarrollo de las Personas en la Dirección Regional de Salud Junín, ha sido elaborado con el aporte brindado por SERVIR en coordinación con el Ministerio de Salud, orientado a satisfacer demandas de capacitación en función a los perfiles de puestos y la estructura Orgánica aprobada mediante la Ordenanza Regional N° 319-GRJ/CR y los objetivos estratégicos de la entidad, en correlato con los objetivos institucionales del Sector Salud y objetivos del Gobierno Regional Junín.

Dirección Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos
Unidad de capacitación

ASPECTOS GENERALES

I. Alcance

El presente Plan de desarrollo de personas para el año 2022, tendrá alcance a los servidores comprendidos en la Dirección Regional de Salud Junín como sede administrativa.

II. Definiciones

- a. Acciones capacitación: Actos relacionados con el desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio del estado peruano; para la mejora continua de la gestión pública, la que se imparte, a través de la formación profesional y formación laboral.
- b. Formación laboral: Capacitación Teórica o practica que reciben el personal al servicio del estado; dentro de la entidad en la que labora y que es impartida durante la jornada laboral bajo supervisión de la persona designada por la entidad.
- c. Formación Profesional: Se entiende al Postdoctorado, Doctorado, Maestría y cursos d actualización como: (diplomados) impartidos por centros, centros con sede en el en el extranjeras o especialistas según sea el caso.

III. Marco normativo del PDP – 2022

1. Decreto Legislativo N° 1446 que modifica la Ley 27658, Ley marco de la Modernización de la Gestión del Estado.
2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública: El desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.
3. Ley N° 28716 Ley de Control Interno de las Entidades del Estado
4. Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil
5. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en su Art. 9° de la capacitación. “La capacitación tiene como finalidad cerrar 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...”
6. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que establece el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al subsistema de Gestión de desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
7. Decreto Supremo N° 008-2020-SA y sus modificaciones en el marco de su competencia funcional y del contexto de la declaratoria de Emergencia sanitaria COVID-19, se realizó un trabajo coordinado con los gestores de recursos humanos de las DIRESAS/GERESAS/DIRIS, ha elaborado pautas para estandarizar los criterios técnicos a considerar en la elaboración e implementación del Plan de Desarrollo de las Personas para el ejercicio 2022.

8. Resolución Ejecutiva Regional N° 227-2021-GRJ/GR, aprueba el Plan Estratégico Institucional 2021-2025 del Gobierno Regional Junín el cual incluye a la Dirección Regional de Salud Junín.

IV. Aspectos generales del Plan

El PDP 2022 de la Dirección Regional de Salud Junín considera el Plan Estratégico Institucional 2021-2025 del Gobierno Regional Junín, como el Reglamento de organización y funciones vigente.

4.1. Misión y Visión:

Misión:

"Somos una institución pública, ente rector regional de salud que conduce la gestión y prestación de la atención de salud integral, para satisfacer las necesidades de salud y contribuir al desarrollo humano de la población de la región Junín, priorizando los sectores más vulnerables y respetando su interculturalidad"

Visión:

"En el 2021, la población Regional de Junín saludable, con un sistema de salud integrado, eficiente, solidario, transparente, con compromiso y participación social; que garantiza el derecho y acceso a los servicios de salud con equidad y calidez, priorizando a los más vulnerables".

4.2. Objetivo Estratégico Institucional:

Mejorar la calidad de atención de salud en la población del departamento Junín

Actividad Estratégica Institucional:

1. Atención Integral en Salud Materno Neonatal
2. Atención Integral para reducir la anemia infantil en el Departamento de Junín
3. Atención integral en TBC, VIH/SIDA, hepatitis y la sífilis en el Departamento de Junín
4. Atención integral en las enfermedades metaxénicas y zoonosis en el departamento de Junín
5. Atención preventiva en enfermedades no transmisibles en beneficio de la población en el Departamento de Junín
6. Atención preventiva y promocional para la disminución de la morbilidad por cáncer en la población femenina
7. Atención oportuna para la disminución de la mortalidad por emergencias y urgencias médicas en el Departamento de Junín
8. Atención integral para las personas con discapacidad
9. Atención preventiva y control en enfermedades de salud mental en beneficio de la población
10. Atención Integral de servicios de salud en beneficio de la población en el Departamento de Junín

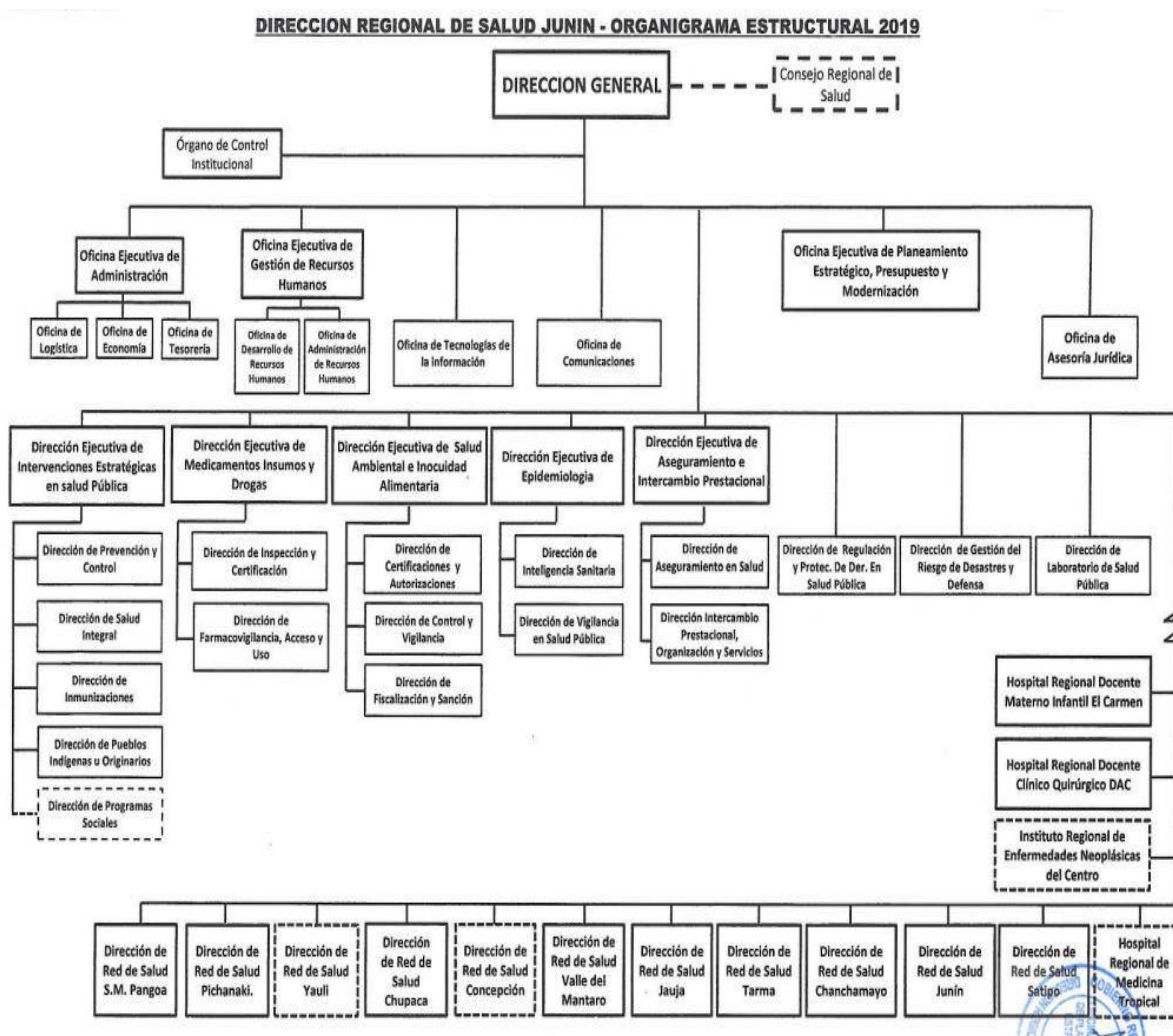
4.3. Objetivo de capacitación:

El objetivo de capacitación que se propone alcanzar en el ejercicio 2022, tiene correlato con el objetivo del Plan Estratégico Institucional 2021-2025, según como se detalla a continuación:

Mejorar las competencias de los trabajadores en la Dirección Regional de Salud Junín para la mejora de la calidad de atención de salud en la población de nuestro ámbito.

V. Estructura orgánica:

5.1. Organigrama Estructural de la Dirección Regional de Salud Junín



Fuente: ROF DIRESAJ –Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Presupuesto y Modernización

5.2. Descripción de la Estructura Orgánica de la Dirección Regional de Salud Junín

1. Órgano de Dirección
Dirección General
2. Órgano Consultivo
Consejo Regional de Salud
3. Órgano de Control
Órgano de Control Institucional
4. Órgano de Asesoramiento
 - a. Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Presupuesto y Modernización
 - b. Oficina de Asesoría Jurídica
5. Órgano de Apoyo
 - a. Oficina Ejecutiva de Administración.
 - b. Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos
 - c. Oficina de Tecnología de Información
 - d. Oficina de comunicaciones
6. Órganos de Línea
 - a. Dirección Ejecutiva de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública.
 - b. Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas
 - c. Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria
 - d. Dirección Ejecutiva de Epidemiología.
 - e. Dirección Ejecutiva de Aseguramiento e Intercambio Prestacional
 - f. Dirección de Regulación y protección en los derechos en Salud Pública
 - g. Dirección de Gestión del riesgo de desastres y defensa
 - h. Dirección de Laboratorio de Salud Publica
7. Órganos desconcentrados
 - a. Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen
 - b. Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión
 - c. Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro
 - d. Dirección de Red de Salud Pangoa
 - e. Dirección de Red de Salud Pichanaki
 - f. Dirección de Red de Salud Yauli La Oroya
 - g. Dirección de Red de Salud Chupaca
 - h. Dirección de Red de Salud Concepción

- i. Dirección de Red de Salud Valle del Mantaro
- j. Dirección de Red de Salud Jauja
- k. Dirección de Red de Salud Tarma
- l. Dirección de Red de Salud Chanchamayo
- m. Dirección de Red de Salud Junín
- n. Dirección de Red de Salud Satipo
- o. Hospital Regional de Medicina Tropical "Dr. Julio Cesar Demarini Caro

VI. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:

CUADRO N° 1

Total, de Servidores por Régimen Laboral según estructura orgánica de la DIRESA JUNIN

ESTRUCTURA ORGANICA	REGIMEN LABORAL		
	D.LEG. 276	D.LEG.1057	TOTAL
Dirección General	4	5	9
Órgano de Control Institucional	0	2	2
Órgano de Asesoramiento			
• Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Presupuesto y Modernización	4	7	11
• Oficina de Asesoría Jurídica	2	2	4
Órgano de Apoyo			
• Oficina Ejecutiva de Administración.	28	20	48
• Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos	9	2	11
• Oficina de Tecnología de Información	5	4	9
• Oficina de comunicaciones	0	5	5
Órganos de Línea			
• Dirección Ejecutiva de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública.	24	13	37
• Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas	21	19	40
• Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria	6	7	13
• Dirección Ejecutiva de Epidemiología.	5	2	7
• Dirección Ejecutiva de Aseguramiento e Intercambio Prestacional	10	8	18
• Dirección de Regulación y protección en los derechos en Salud Pública	1	0	1
• Dirección de Gestión del riesgo de desastres y defensa	3	6	9
• Dirección de Laboratorio de Salud Pública	5	17	22
TOTAL	127	119	246

Fuente: OEGRH al 31-01-2022

VII. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

La Dirección Regional de Salud Junín, para determinar las actividades de capacitación, ha usado como método de evolución el diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC), el cual, mediante un proceso de análisis, ha permitido identificar las necesidades de cada área y cuáles serán las actividades educativas con las respectivas líneas de capacitación,

El proceso de evaluación se ha basado en la recolección de datos de información proporcionada por los diferentes órganos y/o unidades orgánicas de la Dirección Regional de Salud Junín, sobre la base de la identificación de problemas, se toma en cuenta la Misión y Visión, objetivo estratégico y funciones por cada unidad orgánica de la Entidad.

Entre los principales problemas de capacitación detectados en el diagnóstico de necesidades son:

PROBLEMAS Y/O NECESIDADES DEL PDP 2022	RESULTADOS DE CAPACITACION
CRITERIOS DIFERENTES DE INTERPRETACION DE LAS BUENAS PRACTICAS DE ALMACENAMIENTO Y BUENAS PRACTICAS DE DISTRIBUCION Y TRASPORTE	TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN ADQUIREN CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA EL CARGO.
DIFICULTAD EN EL MANEJO DE DIVERSAS HERRAMIENTAS PARA PODER RESUMIR, ADMINISTRAR, GESTIONAR E INTERPRETAR INFORMACION DE LAS BASES DE DATOS	
DIFICULTAD PARA LA DETECCIÓN, ATENCIÓN Y DE REFERENCIAS-CONTRA REFERENCIAS DE LOS CASOS DE LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL MÁS FRECUENTES.	
DESCONOCIMIENTO DE LAS NORMATIVAS QUE SE VIENEN ACTUALIZANDO SOBRE CONTRATACIONES DEL ESTADO	
APLICACIÓN ADECUADA DEL TUE DE LA LEY 27444 EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN APLICAN LAS COMPETENCIAS FORTALECIENDO SUS FUNCIONES
DESCONOCIMIENTO DE LA APLICACIÓN DE LAS BUENAS PRACTICAS DE FARMACOVIGILANCIA EN DROGUERIAS	
ACTUALIZAR AL PERSONAL PARA LA ELABORACION DE DOCUMENTOS, EVITAR GRAN NUMERO DE CORRECCIONES EN LOS DOCUMENTOS	DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN COMPROMETIDO PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS A SUS TRABAJADORES
EXISTENCIA DE ERRORES EN EL RELLENADO FORMULARIO EDAN SALUD, QUE PROBOCA LA DEMORA EN LA GESTION DE INFORMACION	
FALTA DE CAPACITACION DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN TEMAS DE GESTION DE RIESGOS Y DESASTRES EN EL ASPECTO FISICO FUNCIONAL	
FALTA DE CONOCIMIENTO SOBRE LA GESTION DE LA INFORMACION FRENTE A EVENTOS DE EMERGENCIA Y DESASTRES CON DAÑOS A LA SALUD	
CRITERIOS DIFERENTES DE APLICACIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE Y LA ADECUACIÓN EN EL CONTEXTO POR EL COVID-19	
FALTA DEFINICIÓN DE UNIDADES TERRITORIALES SANITARIAS EN EL MARCO DE LAS REDES INTEGRADAS DE SALUD	
CRITERIOS DIFERENTES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE SALUD LOCAL	
DESCONOCIMIENTO, EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LA HISTORIA CLÍNICA	

Deficiencia en la entidad sobre Ética Integrada y su importancia en la Función Pública, debiendo sensibilizar a sus funcionarios y servidores	TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN ADQUIREN CONOCIMIENTOS.
Personal de salud con limitado conocimiento en los diferentes procesos de toma, embalaje y conservación de muestras biológicas para la determinación de metales pesados en las diferentes zonas de riesgo; por lo es necesario el fortalecimiento de capacidades del personal de salud en toma, embalaje, conservación y envío de las muestras biológicas para la determinación de metales pesados a pacientes expuestos a plomo y otros metaloides en la Región de Salud Junín	TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN ADQUIREN CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA EL CARGO.

La Dirección Regional de Salud Junín, implementará en forma progresiva el método de evaluación de competencia y/o logro de metas, a fin de determinar las brechas de capacitación para las futuras acciones ligadas al PDP.

En la identificación de necesidades de capacitación, las áreas que han tomado en cuenta la siguiente información:

- Plan estratégico Institucional 2021-2025
- Reglamento de Organización y Funciones
- Resultado de la Evaluación de desempeño y conducta laboral
- Identificación de problemas y/o necesidades puntuales que se pueden solucionar con acciones de capacitación específica.

7.1. CAPACITACION

a. Necesidades de capacitación

• Datos de la PEA DIRESAJ

A la fecha en que se recabo en el diagnóstico de necesidades de capacitación (enero-febrero), el personal propuesto para capacitación asciende a:

CUADRO N° 2

Servidores por Régimen Laboral.

Condición laboral	Número de personas
Personal nombrado	32
Personal contratado	104
Total	136

Fuente: Matriz de participantes DNC

• Recepción de necesidades de capacitación

Para determinar las demandas de capacitación se solicitó a las diferentes Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Salud la matriz para consignar las necesidades de capacitación, para tal efecto se llevó a cabo una reunión virtual para exponer el uso de dicho

instrumento a todos los involucrados; así mismo se tuvo que ampliar el plazo hasta el 10 de febrero ante dificultades por recarga laboral que se presentó en sus unidades respectivas, sin embargo al 24 de febrero siguieron presentando los mismo que se incluyó en el presente, obedeció brindarles el apoyo para el registro de la información la misma que fue consolidado por la Unidad de capacitación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, ordenada por unidad orgánica y número de participantes, las competencias a fortalecer; acciones de capacitación vinculadas con las funciones que desarrollan en cada unidad orgánica que presento su información.

Los eventos de capacitación se desarrollarán tomando como base el Cuadro consolidado de Necesidades de Capacitación DIRESAJ-2022 (Anexo 01) del Plan de Desarrollo de Personas, donde se evidencia tipo de capacitación, participantes, costo (proviene de la estrategia) y modalidad. Además, se aprecia el Cuadro de Necesidades de Capacitación por Unidad Orgánica (Anexo 03) con el número de participantes, tipo de actividad educativa y el cargo de los beneficiarios de la capacitación.

Las actividades educativas de demanda común son calificadas como eventos transversales.

b. Cronograma de Capacitación

El Cronograma para ejecutar las acciones de Capacitación programadas en el PDP anualizado 2022 DIRESAJ; esta detallado en el (Anexo 02).

c. Ejecución de la Capacitación

- Programación de Capacitaciones:

La Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos programará la capacitación contenidas en el PDP de la DIRESAJ 2022; según disponibilidad de las Entidades educativas y beneficiarios de la capacitación.

Es prioritario los órganos de línea y personal que no fue capacitado en el año 2021, verificando los requisitos respectivos.

Los funcionarios y personal de confianza no son considerados beneficiarios de los programas de formación profesional (Art. 9ª del reglamento del D. Leg. N° 1025).

- Selección de proveedores

La OEGRH coordinara con la Unidad beneficiaria para seleccionar a los proveedores que desarrollan la capacitación de ser necesario priorizando los criterios:

- ✓ Prestigio
- ✓ Experiencia
- ✓ Contenido de programa de Capacitación
- ✓ Plana Docente

- De las capacitaciones que no están inmersos en el PDP 2022

Serán atendidas siempre en cuando cuenten con el sustento por parte de la unidad orgánica solicitante, con previa opinión de Comité del PDP 2022 de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos y con la certificación presupuestario respectivo.

Tener en cuenta que las ofertas de capacitaciones son sin costo institucional, el que invita efectuar coordinaciones con otras instituciones formadora para su ejecución por gestión: que permita desarrollar conocimientos y/o habilidades grupales en la entidad, en vista que no se cuenta con asignación presupuestal en el presente ejercicio. La excepción está ligada con eventos financiados por los programas estratégicos.

d. Seguimiento y evaluación de la Capacitación

La medición del impacto de la capacitación se realiza en función a lo establecido por SERVIR.

Nivel I: Reacción

Nivel mediante el cual se mide la satisfacción del participante con respecto a la capacitación recibida; esta evaluación se realizará mediante encuestas de percepción virtual del servicio educativo a los beneficiarios durante y/o al final de la capacitación, lo cual permitirá realizar las acciones correctivas, así como mejorar las futuras acciones.

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos implementará la recolección de esta información sobre las dimensiones de docencia, infraestructura virtual, material educativo, etc. Se usará el Instrumento de Evaluación de la Acción de Capacitación (Anexo 04).

Nivel II: Aprendizaje

Segundo nivel dirigido a medir los conocimientos adquiridos por participante, después del evento de capacitación. Se realizarán evaluación de antes y después de cada capacitación.

Nivel III: Resultados

Se medirá as acciones de capacitación que contribuyen en el área u objetivos de la DIRESA JUNIN, dicha información se obtendrá de una encuesta realizada a Jefe inmediato del participante de la capacitación.

VIII. Financiamiento

Las acciones de capacitación inmersas el Plan de Desarrollo de Personas correspondiente al año 2022 serán sin costo en vista que no se asignado presupuesto, las que se ejecutarán previa coordinación y aceptación de entidades formadoras o invitación a profesionales de la Institución que permita desarrollar el PDP 2022 e impartir conocimientos y/o habilidades grupales en la entidad en el presente ejercicio.

Sin embargo, las siguientes capacitaciones específicas de la estrategia de Salud Mental serán financiada por el Programa Presupuestal 0131, Control y prevención de Salud Mental como capacitación virtual y el Centro de Prevención y Control de Emergencia y Desastres (Defensa Nacional en Salud), meta 0001-0160796 formación y capacitación en

materia de gestión de riesgos de desastres, ambos por la fuente de financiamiento de recursos ordinarios.

IX. ANEXOS

Anexo N° 01: Cuadro Consolidado de Necesidades de Capacitación 2022 DIRESA JUNIN.

Anexo N° 02: Cronograma de Capacitación 2022 DIRESA JUNIN

Anexo N° 03: Cuadro de necesidades de Capacitación por unidad Orgánica 2022

Anexo N° 01: Cuadro Consolidado de Necesidades de Capacitación 2022 DIRESA JUNIN

MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN 2022							
Nombre del área/órgano/unidad orgánica:			DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MEDICAMENTOS, INSUMOS Y DROGAS (DIRECCIÓN DE INSPECCION Y CERTIFICACION)				
N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	
1	Criterios diferentes de interpretación de las buenas prácticas de almacenamiento y buenas prácticas de distribución y transporte	CURSO BUENAS PRÁCTICAS DE ALMACENAMIENTO Y BUENAS PACTICAS DE DISRIBUCION Y TRANSPORTE	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Estandarización de criterios técnicos en el desarrollo de las actas de inspección	Respuesta técnica a las consultas de los administrados	13
2	Aplicación adecuada del TUO de la Ley 27444 en el desarrollo del procedimiento administrativo sancionador	TALLER PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	desarrollo adecuado del procedimiento administrativo sancionador	Elaboración de cartas de inicio para informes técnicos respetando el debido proceso	14
3	Desconocimiento de la aplicación de las buenas prácticas de fármaco vigilancia en droguerías	TALLER BUENAS PRÁCTICAS DE FARMACOVIGILANCIA EN DROGUERIAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Estandarización de criterios técnicos en el desarrollo de las actas de inspección	Respuesta técnica a las consultas de los administrados	13

Nombre del área/órgano/unidad orgánica:			DEMID (DIRECCIÓN DE ACCESO, USO DE MEDICAMENTOS)				
1	Desconocimiento de las normativas que se viene actualizando sobre contrataciones del estado	CURSO CONTRATACIONES DEL ESTADO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicar los procedimientos correctos sobre las normas actualizadas sobre Contrataciones del Estado	Elabora los informes de gestión de presupuesto sin errores de acuerdo a las normas establecidas	10
Nombre del área/órgano/unidad orgánica:			DIRECCION DE ASEGURAMIENTO EN SALUD				
1	Es necesario actualizar al personal para la elaboración de documentos, principalmente los informes técnicos que generan para evitar gran número de correcciones a los informes.	CURSO DE REDACCION EFICAZ	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender las técnicas de redacción eficaz para la correcta elaboración de informes técnicos	Elaborar los informes técnicos asignados sin errores y dentro del plazo de atención establecido.	6
2	Dificultades en el manejo de diversas herramientas para poder resumir, administrar, gestionar e interpretar información de bases de datos. Además de reconocer y aplicar funciones avanzadas que le ayudarán a resolver cálculos específicos y de carácter financiero, estadístico, texto, fecha, hora, lógicos y de búsqueda.	CURSO EXCEL AVANZADO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender el Manejo de Fórmulas y Funciones, avanzadas que le ayudarán a resolver cálculos específicos y de carácter financiero, estadístico, texto, fecha, hora, lógicos y de búsqueda.	Aplicar las herramientas para análisis de datos y las funciones más avanzadas de Excel.	6

Nombre del área/órgano/unidad orgánica:			SALUD MENTAL				
1	Existen errores y dificultades para la detección, atención y de referencias-contrareferencias de los casos de las personas con problemas de salud mental más frecuentes.	CURSO DE DETECCIÓN, ATENCIÓN Y DE REFERENCIAS- CONTRA REFERENCIAS DE LOS CASOS DE LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL MÁS FRECUENTES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer las capacidades de detección, atención y de referencias-contrareferencias de los casos de las personas con problemas de salud mental más frecuentes para una intervención correcta	Desarrollar correctamente la detección y atención; coordinar las referencias y contrareferencias de los casos de las personas con problemas de salud mental más frecuentes de manera oportuna y dentro del plazo establecido.	40
Nombre del área/órgano/unidad orgánica:			CENTRO DE PREVENCION Y CONTROL DE EMERGENCIAS Y DESASTRES				
1	Existencia de errores en el relleno de formularios EDAN Salud, que provoca la demora en la gestión de la información	TALLER EVALUACIÓN DE DAÑOS Y ANÁLISIS DE NECESIDADES EDAN SALUD	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Establecer prioridades de atención que conlleven a la toma de decisiones acerca de donde, cuando y que clase de ayuda debe prestarse en orden prioritario	Evaluar objetivamente el evento y realizar una lista de prioridades de atención que conlleven a la toma de decisiones acerca de donde, cuando y que clase de ayuda debe prestarse en orden prioritario	45
2	Falta de capacitación del personal asistencial en temas de gestión de Riesgos y desastres, en el aspecto físico funcional	CURSO POLÍTICA DE HOSPITALES SEGUROS FRENTE A DESASTRES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Indicar los índices de seguridad hospitalario, para mejorar los establecimientos en el aspecto físico funcional	Aplicar métodos cuantitativos de los índices de seguridad hospitalario, para mejorar los establecimientos en el aspecto físico funcional	15
3	Falta de conocimiento sobre la gestión de la información frente a eventos de emergencia y desastres con daños a la salud	CURSO GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN EMED SALUD	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Establecer la organización, los estándares y requisitos mínimos así como la articulación del COE y los EMED del sector salud	Identificar los procedimientos para la adecuada gestión de la información del EMED del Sector Salud	30

Nombre del área/órgano/unidad orgánica:			DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ASEGURAMIENTO E INTERCAMBIO PRESTACIONAL/DIRECCION DE INTERCAMBIO PRESTACIONAL ORGANIZACIÓN Y SERVICIOS				
1	Criterios diferentes de aplicación de la normativa vigente y la adecuación en el contexto por el covid-19	TALLER PARA ELABORACIÓN Y ADECUACIÓN DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE SALUD	ALTO	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Estandarización de criterios Técnicos en la elaboración y adecuación de la cartera de servicios de salud	Elaboración de cartera de servicios de salud de acuerdo a la normativa vigente	10
2	Falta definición de unidades territoriales sanitarias en el marco de las redes integradas de salud	TALLER PARA LA DELIMITACIÓN Y DEFINICIÓN DE UNIDADES TERRITORIALES SANITARIAS EN EL MARCO DE LAS REDES INTEGRADAS DE SALUD	ALTO	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar y aplicar criterios técnicos para la estructuración de una red integrada de salud	Estructurar una red integrada de salud	10
3	Criterios diferentes en la elaboración del plan de salud local	TALLER FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES LOCALES DE SALUD DE LA REGIÓN JUNÍN	ALTO	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer conocimientos en la gestión y administración de las comunidades locales	Elaboración del plan de salud local acorde a los objetivos y cumplimiento de indicadores	17
4	Desconocimiento, en la implementación de la administración y gestión de la historia clínica	TALLER BUENAS PRÁCTICAS EN LA IMPLEMENTACIÓN Y MANEJO DE LA HISTORIA CLÍNICA	ALTO	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Estandarización en la implementación y manejo de la historia clínica	Historia clínica identificada según DNI y administrada	14
Nombre del área/órgano/unidad orgánica			DIRECCION DE LABORATORIO DE SALUD PUBLICA				
1	Personal de salud con limitado conocimiento en los diferentes procesos de toma, embalaje y conservación de muestras biológicas para la determinación de metales pesados en las diferentes	CURSO FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DEL PERSONAL DE SALUD EN TOMA, EMBALAJE, CONSERVACIÓN Y ENVÍO DE LAS	ALTO	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las técnicas de toma, embalaje, conservación y envío de las muestras biológicas para la determinación de metales pesados a pacientes	Aplicar los diferentes procedimiento, criterios en la toma, embalaje, conservación y envío de las muestras biológicas para la determinación de metales pesados a	54

	zonas de riesgo; por lo es necesario el fortalecimiento de capacidades del personal de salud en toma, embalaje, conservación y envío de las muestras biológicas para la determinación de metales pesados a pacientes expuestos a plomo y otros metaloides en la Región de Salud Junín	MUESTRAS BIOLÓGICAS PARA LA DETERMINACIÓN DE METALES PESADOS A PACIENTES EXPUESTOS A PLOMO Y OTROS METALOIDES EN LA REGIÓN DE SALUD JUNÍN (*)			expuestos a plomo y otros metaloides	pacientes expuestos a plomo y otros metaloides	
Nombre del área/órgano/unidad orgánica:			DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION RECURSOS HUMANOS				
1	Deficiencia en la entidad sobre Ética Integrada y su importancia en la Función Pública, debiendo sensibilizar a sus funcionarios y servidores	CHARLA DE SENSIBILIZACION SOBRE ETICA E INTEGRIDAD Y SU IMPORTANCIA EN LA FUNCION PUBLICA.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer conocimientos en la gestión y administración de los funcionarios y servidores en la Entidad	Desempeñarse correctamente en las funciones directivas y operativas con Integridad Ética que fortalezca la Cultura Organizacional de la Dirección Regional de Salud Junín.	50

Anexo N° 02: Cronograma de Capacitación 2022 DIRESA JUNIN

NIVEL ORG.	Nº	DENOMINACION DE LA ACCION DE CAPACITACION	META	COSTO TOTAL (S/.)	PROGRAMACION MENSUAL 2022											
			PERSONA CAPACITADA		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AG30	SET	OCT	NOV	DIC
O R G A N O D E L I N E A	1	Curso buenas prácticas de almacenamiento y buenas practica de distribución de transporte	13	0.00												
	2	Taller Procedimiento administrativo sancionador	14	0.00												
	3	Taller Buenas prácticas de fármaco vigilancia en droguerías	13	0.00												
	4	Curso Detección, atención y de referencias- contra referencias de los casos de las personas con problemas de salud mental más frecuentes.	40	800.00 *												
	5	Taller Evaluación de Daños y análisis de necesidades EDAN Salud	45	400.00 *												
	6	Curso Política de Hospitales seguros frente a desastres	15	100.00 *												
	7	Curso Gestión de la información EMED salud	30	300.00 *												

	8	Taller para elaboración y adecuación de la cartera de servicios de salud	10	0.00												
	9	Taller Delimitación y definición de unidades Territoriales para la estructuración de Redes Integradas de Salud	10	0.00												
	10	Taller fortalecimiento de la gestión y administración de las comunidades locales de salud de la región Junín	17	0.00												
	11	Taller buenas prácticas en la implementación y manejo de la historia clínica	14	0.00												
	12	Curso fortalecimiento de capacidades del personal de salud en toma, embalaje, conservación y envío de las muestras biológicas para la determinación de metales pesados a pacientes expuestos a plomo y otros metaloides en la Región de Salud Junín	54	0.00												
T R A N S V	13	Curso contrataciones del Estado	10	0.00												
	14	Curso Redacción eficaz	6	0.00												
	15	Curso Excel avanzado	6	0.00												

E R S A L	16	Charla de sensibilización sobre ética e integridad y su importancia en la función pública.	50	0.00												
TOTAL				1,600.00												

Leyenda: * Presupuesto: Recursos ordinarios de la cada Estrategia

Anexo N° 03: Cuadro de necesidades de Capacitación por unidad Orgánica 2022

N ^a	UNIDAD ORGANICA	NOMBRE DEL CARGO	DENOMINACION DE LA ACCION DE CAPACITACION	N ^a DE PARTICIPANTES	TIPO DE ACTIVIDAD EDUCATIVA
1	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MEDICAMENTOS, INSUMOS Y DROGAS (DIRECCIÓN DE INSPECCION Y CERTIFICACION)	Químico Farmacéutico	Buenas prácticas de almacenamiento y buenas practica de distribución de transporte	13	Curso
2		Químico Farmacéutico	Procedimiento administrativo sancionador	13	Taller
3		Abogada		1	
4		Químico Farmacéutico	Buenas prácticas de fármaco vigilancia en droguerías	13	Taller
5	SALUD MENTAL	Psicólogo/a	Detección, atención y de referencias- contra referencias de los casos de las personas con problemas de salud mental más frecuentes	51	Curso
6		Tecnólogo Médico en Terapia Ocupacional		4	
7		Medico en Terapia de Lenguaje		6	
8		Médico Cirujano		7	
9		Médico Psiquiatra		8	
10		Tecnólogo Medico		3	
11		Médico de Familia		3	
12	CENTRO DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	Lic. Enfermería	Evaluación de Daños y análisis de necesidades EDAN Salud	12	Taller
13		Cirujano Dentista		1	
14		Lic. Enfermería	Política de Hospitales seguros frente a desastres	12	Curso
15		Cirujano Dentista		1	
16		Lic. Enfermería	Gestión de la información EMED salud	12	Curso
17		Cirujano Dentista		1	
18	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MEDICAMENTOS, INSUMOS Y DROGAS (ACCESO Y USO DE MEDICAMENTOS)	Químico Farmacéutico	Contrataciones del Estado	4	Curso
19		Ingeniero I		1	
20		Abogado		1	
21		Contador Publico		1	
22		Secretaria		1	

23		Técnico Administrativo		1	
24		Obstetra		2	
25		Técnico Enfermería		1	
26	Unidad de Seguros Públicos y Privados	Ingeniero de Sistemas	Redacción eficaz	2	Curso
27		Secretaria Ejecutiva		1	
28		Secretaria		1	
29		Obstetriz		2	
30		Técnico Enfermería		1	
31		Ingeniero de Sistemas	Excel avanzado	2	Curso
32		Secretaria Ejecutiva		1	
33		Secretaria		1	
34		Obstetriz		2	
35		Técnico Enfermería		1	
36		Cirujano Dentista	Elaboración y adecuación de la cartera de servicios de salud	2	Taller
37		Obstetra		1	
38		Psicóloga		1	
39		Médico Cirujano		2	
40		Licenciada en Enfermería		3	
41		Ingeniero de Sistemas		1	
42	Dirección Ejecutiva de Aseguramiento e Intercambio Prestacional/Dirección de Intercambio Prestacional Organización y Servicios	Cirujano Dentista	Delimitación y definición de unidades Territoriales para la estructuración de Redes Integradas de Salud	2	Taller
43		Obstetra		1	
44		Psicóloga		1	
45		Médico Cirujano		2	
46		Licenciada en Enfermería		3	
47		Ingeniero de Sistemas		1	
48		Cirujano Dentista	Fortalecimiento de la gestión y administración de las comunidades locales de salud de la Región Junín	3	Taller
49		Obstetra		1	
50		Psicóloga		1	
51		Médico Cirujano		2	
52		Licenciada en Enfermería		6	
53		Medio Veterinario		1	
54		Técnico en informática		1	

55		Técnico en enfermería		1	
56		Técnico en Laboratorio		1	
57		Cirujano Dentista	Buenas prácticas en la implementación y manejo de la historia clínica	2	Taller
58		Obstetra		1	
59		Psicóloga		1	
60		Médico Cirujano		2	
61		Licenciada en Enfermería		7	
62		Técnico en informática		1	
63	Dirección de Laboratorio de Salud Pública	Biólogo	Fortalecimiento de capacidades del personal de salud en toma, embalaje, conservación y envío de las muestras biológicas para la determinación de metales pesados a pacientes expuestos a plomo y otros metaloides en la Región de Salud Junín	10	Curso
64		Técnico Laboratorio		30	
65		Enfermera		10	
66	Dirección Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos	Director Regional		1	Charla
67		Director Adjunto		1	
68		Director Ejecutivo		7	
69		Jefes de Oficina		9	
70		Enfermera		3	
71		Médico Cirujano		2	
72		Abogado		2	
73		Químico Farmacéutico		5	
74		Biólogo		2	
75		Arquitecto		1	
76		Operador PAD		2	
77		Técnico Administrativo III		4	
78		Especialista Administrativo		3	
79		Secretaria		8	

Dirección Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos
Unidad de Capacitación
DIRESA - JUNIN
FEBRERO, 2022

MATRIZ 10 - PDP
DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN
AÑO 2022

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL (S/.)	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MEDICAMENTOS, INSUMOS Y DROGAS	DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN	VARIOS	13	BUENAS PRÁCTICAS DE ALMACENAMIENTO Y BUENAS PRACTICAS DE DISTRIBUCION Y TRANSPORTE	CURSO SOBRE BUENAS PRÁCTICAS DE ALMACENAMIENTO Y BUENAS PACTICAS DE DISTRIBUCION Y TRANSPORTE	FORMACION LABORAL	CURSO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	III TRIMESTRE	DL 1505	DL 1505
2		DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN	VARIOS	14	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	TALLER PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	FORMACION LABORAL	TALLER	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	DL 1505	DL 1505
3		DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN	VARIOS	13	BUENAS PRÁCTICAS DE FARMACOVIGILANCIA EN DROGUERIAS	TALLER BUENAS PRÁCTICAS DE FARMACOVIGILANCIA EN DROGUERIAS	FORMACION LABORAL	TALLER	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	III TRIMESTRE	DL 1505	DL 1505
4		DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN	VARIOS	10	CONTRATACIONES DEL ESTADO	CURSO DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACION LABORAL	CURSO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	DL 1505	DL 1505
5	DIRECCION DE ASEGURAMIENTO EN SALUD	SECRETARIA Y TECNICOS ADMINISTRATIVO	VARIOS	6	REDACCION EFICAZ	CURSO REDACCION EFICAZ	FORMACION LABORAL	CURSO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	DL 1505	DL 1505
		SECRETARIA Y TECNICOS ADMINISTRATIVO	VARIOS	6	EXCEL AVANZADO	CURSO EXCEL AVANZADO	FORMACION LABORAL	CURSO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	DL 1505	DL 1505
7	SALUD MENTAL	PSICOLOGOS/MEDICOS/ENFERMERAS	VARIOS	40	DETECCION, ATENCION Y DE REFERENCIAS- CONTRA REFERENCIAS DE LOS CASOS DE LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL MÁS FRECUENTES	CURSO DETECCIÓN, ATENCIÓN Y DE REFERENCIAS- CONTRA REFERENCIAS DE LOS CASOS DE LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL MÁS FRECUENTES	FORMACION LABORAL	CURSO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	0	800.00



8	CENTRO DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	MÉDICOS/ENFERMERA/OTROS TÉCNICOS, OTROS	VARIOS	45	EVALUACIÓN DE DAÑOS Y ANÁLISIS DE NECESIDADES EDAN SALUD	TALLER EVALUACIÓN DE DAÑOS Y ANÁLISIS DE NECESIDADES EDAN SALUD	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	0	400.00
9	CENTRO DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	MÉDICOS/ENFERMERA/OTROS TÉCNICOS, OTROS	VARIOS	15	POLÍTICA DE HOSPITALES SEGUROS FRENTE A DESASTRES	POLÍTICA DE HOSPITALES SEGUROS FRENTE A DESASTRES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	0	100.00
10		MÉDICOS/ENFERMERA/OTROS TÉCNICOS, OTROS	VARIOS	30	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN EMED SALUD	TALLER GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN EMED SALUD	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	0	300.00
11		MÉDICO/ENFERMERA/INGENIERO DE SISTEMAS/TECNICO	VARIOS	10	ELABORACIÓN Y ADECUACIÓN DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE SALUD	TALLER ELABORACIÓN Y ADECUACIÓN DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE SALUD	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	ALTO	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	DL 1505	
12	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ASEGURAMIENTO E INTERCAMBIO PRESTACIONAL/DIRECCIÓN DE INTERCAMBIO PRESTACIONAL ORGANIZACIÓN Y SERVICIOS	MÉDICO/ENFERMERA/INGENIERO DE SISTEMAS/TECNICO	VARIOS	10	DELIMITACIÓN Y DEFINICIÓN DE UNIDADES TERRITORIALES SANITARIAS EN EL MARCO DE LAS REDES INTEGRADAS DE SALUD	TALLER DELIMITACIÓN Y DEFINICIÓN DE UNIDADES TERRITORIALES SANITARIAS EN EL MARCO DE LAS REDES INTEGRADAS DE SALUD	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	ALTO	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	DL 1505	
13		MÉDICO/ENFERMERA/INGENIERO DE SISTEMAS/TECNICO	VARIOS	17	FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES LOCALES DE SALUD DE LA REGIÓN JUNÍN	FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES LOCALES DE SALUD DE LA REGIÓN JUNÍN	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	ALTO	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	DL 1505	
14		MÉDICO/ENFERMERA/INGENIERO DE SISTEMAS/TECNICO	VARIOS	14	BUENAS PRÁCTICAS EN LA IMPLEMENTACIÓN Y MANEJO DE LA HISTORIA CLÍNICA	TALLER BUENAS PRÁCTICAS EN LA IMPLEMENTACIÓN Y MANEJO DE LA HISTORIA CLÍNICA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	ALTO	REACCIÓN, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	DL 1505	



15	DIRECCION DE LABORATORIO DE SALUD PUBLICA	BIOLOGOS/TECNOLOGOS MEDICOS EN LABORATORIO, ENFERMERA/TECNICO	VARIOS	54	FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DEL PERSONAL DE SALUD EN TONA, EMBALAJE, CONSERVACION Y ENVIO DE LAS MUESTRAS BIOLÓGICAS PARA LA DETERMINACION DE METALES PESADOS A PACIENTES EXPUESTOS A PLOMO Y OTROS METALOIDES EN LA REGION DE SALUD JUNIN	CURSO	FORMACION LABORAL	CURSO	ALTO	REACCION, APRENDIZAJE Y APLICACION	VIRTUAL	MARZO	DL 1505	DL 1505*
	DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION RECURSOS HUMANOS	DIRECTOR EJECUTIVO, FUNCIONARIOS, ESPECIALISTAS ADMINISTRATIVOS, TECNICOS	VARIOS	50	SENSIBILIZACION SOBRE ETICA E INTEGRIDAD Y SU IMPORTANCIA EN LA FUNCION PUBLICA.	CHARLA	FORMACION LABORAL	CHARLA	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	JUNIO	DL 1505	DL 1505
TOTAL													0	1.600.00



GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE SALUD PUBLICA
DIRECCION EJECUTIVA DE GESTION RECURSOS HUMANOS

Ugo en Adm. Xante Berradito Berradito
DIRECTOR EJECUTIVO DE GESTION RECURSOS HUMANOS