



GERENCIA REGIONAL DE SALUD

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS



Red Julcán

Año 2017

RESOLUCION GERENCIAL DIRECTORAL N° 072 – 2017 /RJ.

Julcan, 3 de abril del 2017

VISTO:

El acta de la 2da Reunión del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de fecha 2 de febrero del 2017.

Considerando.

Que mediante Decreto Legislativo N°1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil. SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, que comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

El artículo 10 de la ley N°30057, Ley del Servicio Civil establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Que la Directiva "Norma de Salud La Libertad, como órgano de línea del Gobierno Regional La Libertad, ejerce su autoridad en materia de salud, en el ámbito regional por competencia jurisdiccional y por haber sido reconocida como única autoridad en salud en cada Gobierno Regional, mediante Resolución Ministerial N°405 -2005 /MINSa.



Que mediante Resolución Ministerial N°385 -2008 /MINSa, se declara que el Gobierno Regional La Libertad, ha culminado el proceso de transferencia de funciones sectoriales en materia de salud citando dentro de sus competencias el inciso n: Promover la formación, capacitación e investigación y proyección en la comunidad.

Que el Decreto Supremo N°009 -2010-PCM, aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, disponiendo en sus artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberían aprobar del Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado "PDP", correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan.

Que mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, en el Artículo 1, formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" cuyo texto en anexo forma parte de la presente Resolución.

Que mediante la referida Resolución en Artículo 2, -establece formalizar la derogación de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicios del Estado formalizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE, y en donde se aprobó la Directiva N°001-2011.SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado".



Que mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, en el punto 6. De DISPOSICIONES ESPECÍFICAS, en el inciso 6,4.1.1. Fase 1: Refiere que el Comité de Planificación de la Capacitación está conformada por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designada por el titular de la entidad y el representante del personal de la entidad, elegido mediante votación secreta por un período de tres años así como un alterno.

Los integrantes del Comité participan en el marco de sus funciones, con la finalidad de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones favorables para adecuada implementación de las Acciones de capacitación. La conformación del Comité se oficializa a través de una Resolución del titular de la entidad.

Que, en ese contexto y en atención a la estructura orgánica de la entidad resulta necesario proceder a la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, de la Gerencia Regional de Salud de La Libertad de acuerdo a lo dispuesto en la Resolución de presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE en el numeral 6 de DISPOSICIONES ESPECIFICAS en el inciso 6.4.1.1. Fase 1: Conformación del Comité de planificación de la Capacitación establece que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, participa un Comité de Planificación de la Capacitación: cuya función es integrar los aportes relevantes sobre las estrategias más adecuadas para mejorar a desarrollar las capacidades de las personas que prestan servicios en la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

En ejercicio a las atribuciones contenidas por la ley N° 27783 – Ley de Bases de descentralización Ley N°27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales modificada por la Ley N°27902, Ordenanza Regional N°008-2011.GR-LL/CR, que aprueba la modificación del Organigrama Estructural y del reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional La Libertad: y

Con las visiones correspondientes de la oficina de Desarrollo, innovación e investigación y Asesoría jurídica de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- CONFORMAR el Comité de Planificación de la Capacitación de la red Julcan, el cual estará integrada por:

- **TITULAR:** El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos quien lo presidirá.
- **TITULAR:** Responsable de la Salud Ocupacional.
- **TITULAR:** Responsable de Desarrollo, Innovación e Investigación.
- **TITULAR:** Responsable de Planificación.
- **TITULAR:** El representante de los Trabajadores Asistenciales de la red Julcan.
- **TITULAR:** El Representante de los Trabajadores Administrativos de la red Julcan.





ARTÍCULO SEGUNDO:- La conformación del Comité será oficializada por el titular de la entidad.

ARTÍCULO TERCERO:- NOTIFICAR la presente Resolución a los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación de la Red Julcan referidas en el Artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

ARTÍCULO CUARTO:- DISPONER que todas las áreas de la entidad brinden el apoyo necesario que requiera el Comité constituido en el artículo 1 de la Resolución, para el cabal cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO QUINTO:-NOTIFIQUESE, la presente Resolución Directoral a las instancias competentes e interesadas en el modo y forma de ley.

REGÍSTRECE, COMUNÍQUESE, CÚMPLACE Y ARCHIVESE.

GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD
RED DE SALUD JULCAN

Dr. Samuel Obad Díaz Dextre
DIRECTOR EJECUTIVO

I. ASPECTOS GENERALES

La Red de Salud Julcan - La Libertad, a través del Comité de Planificación de Desarrollo de las Personas oficializado mediante Resolución Directoral N° 072-2017 /RJ, ha elaborado el Plan de Desarrollo Anualizado de la Red Julcan-2017, con la finalidad de fortalecer las competencias de su capital humano de acuerdo a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y están sujetas al cumplimiento de la presente Directiva.

Todas las entidades públicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 3 del Decreto Legislativo N°1023. También están sujetos al cumplimiento de la presente Directiva, los servidores civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N°276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y de manera supletoria a las carreras especiales de acuerdo con la Ley.

La finalidad de la capacitación, es la preparación del trabajador en el cargo, mediante la entrega de los conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes para el mejor desempeño en sus actuales funciones y adaptarlos a las exigencias cambiantes.

El presente Plan ha sido validado por el comité de Planificación de Capacitación, así mismo se respetará el principio de racionalidad, de equidad y transparencia.

1.1. MISIÓN

La Red de Salud Julcán tiene como misión mejorar la salud de la población, a través del cuidado integral de las personas, familia y comunidad, garantizando el acceso universal a los servicios de salud.

1.2. VISION

Al 2018 La Red de Salud Julcan tiene como visión contribuir al desarrollo humano con justicia social generando ambientes saludables, mejorando la salud de la población, promoviendo políticas públicas intersectoriales y el ejercicio de la ciudadanía en el marco del proceso de descentralización y reforma del estado.

1.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

OEG 1.- Fortalecer la concertación social con enfoque inclusivo, transectorial e intergubernamental para el abordaje sanitario e inversión en salud.

OEE1.1 Fortalecer los espacios de concertación con los diferentes niveles de gobierno, Instituciones públicas, privadas, sociedad civil y demás actores sociales, con enfoque transectorial en salud.

OEE 1.2 Fomentar la formulación de Proyecto de inversión y de desarrollo social que Impacten directamente en la mejora de los servicios de salud.

OEG 2 .- Fortalecer la promoción y prevención en salud con enfoque de riesgo según perfiles epidemiológicos

OEE 2.1 Desarrollar estrategias para la promoción de la salud y prevención de riesgos y daños con enfoque de determinantes sociales de la salud.

OEE 2.2 Fortalecer la vigilancia y control de daños para la salud individual y colectiva con participación comunitaria y multisectorial.

OEG 3 .- Fortalecer el cuidado integral de salud de las personas, familia y comunidad; en función de las prioridades sanitarias

OEE 3.1 Potenciar los servicios de salud según capacidad resolutiva, garantizando calidad y accesibilidad con énfasis en la población pobre y extremo pobre.

OEE 3.2 Desarrollar intervenciones de recuperación y rehabilitación de daños con enfoque integral a nivel individual, familiar y comunitario.

OEG 4 .- Gerenciar el sistema de salud mediante la gestión del conocimiento, investigación

OEE 4.1 Fortalecer la capacidad institucional de los sistemas administrativos que garanticen la oportunidad en los procesos para el logro de resultados.

OEE 4.2 Fortalecer los sistemas de información para la toma de decisiones oportunas y pertinentes.

OEE 4.3 Fortalecer la investigación en la gestión de la salud pública, orientada al desarrollo de los objetivos institucionales.

OEE 4.4 Fortalecer la gestión y desarrollo del talento humano orientada a la respuesta eficaz de los problemas sanitarias

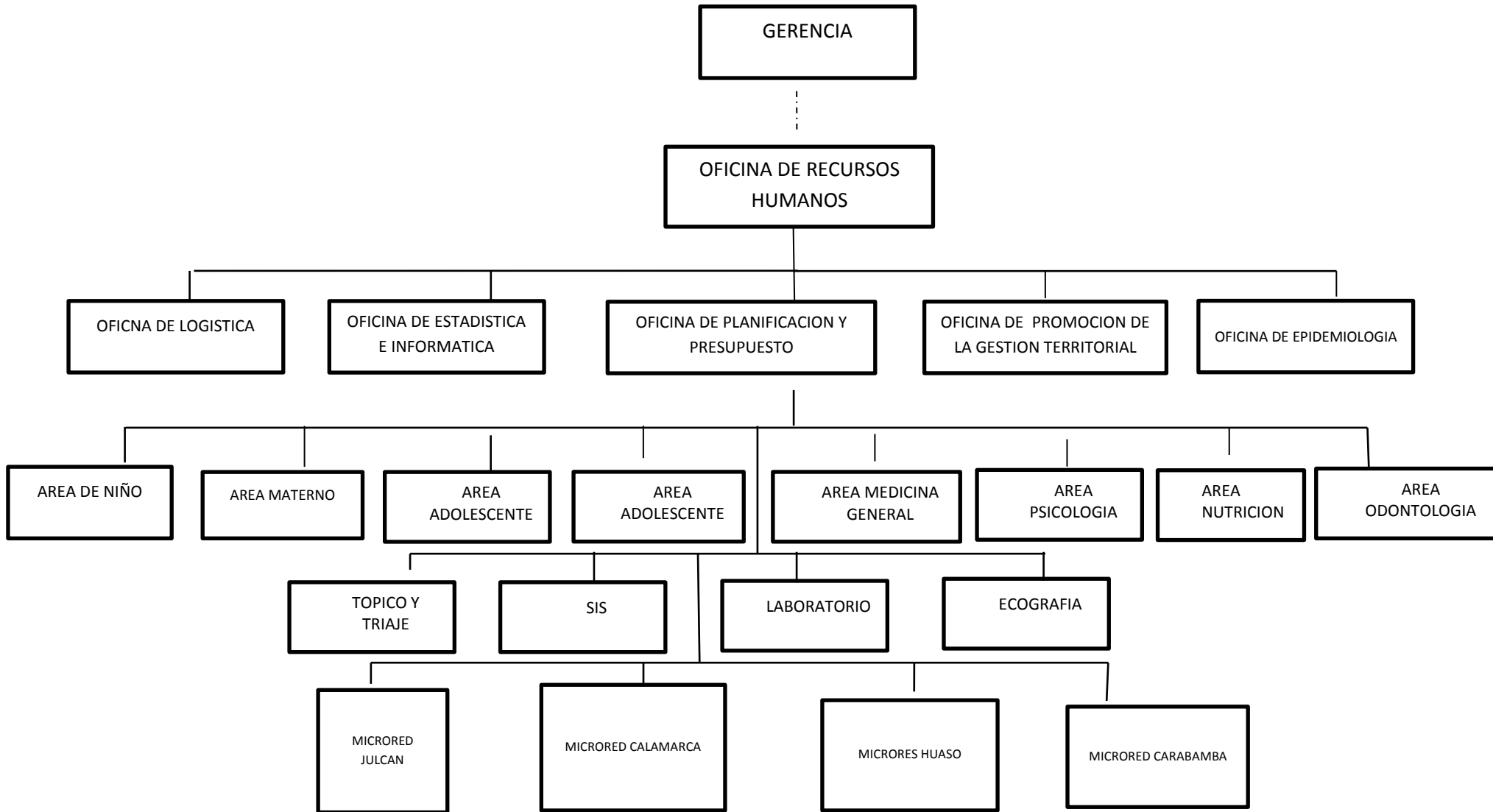
OEG 5.- Desarrollar acciones de control gerencial en los servicios de salud públicos y privados para asegurar el cumplimiento de la normatividad administrativa y técnica vigentes.

OEE 5.1 Fortalecer la vigilancia y control de calidad de los productos y servicios en salud, mediante acciones reglamentarias y multisectoriales.

OEE 5.2 Desarrollar acciones de control gerencial en los servicios de salud pública

1.4. ESTRUCTURA ORGANICA

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL RED JULCAN



1.5. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD SEGÚN RÉGIMEN LABORAL.

Personal de Salud Administrativo y Asistencial de la red Julcan

SEDE	Nombrado		Contratado		Total General
	Administrativo	Asistencial	Administrativo	Asistencial	
RED JULCAN	01	43	09	62	115
Total	01	43	09	62	

Fuente: Oficina de RR.HH
RED JULCAN

Personal de Salud de la Red Julcan según tipo Ocupacional

Sede	Profesional de Salud	Profesional Administrativo	Tecnico Asistencial	Auxiliar Administrativo	Total General
	RED JULCAN	23	01	21	
Total General	23	01	21	05	

Fuente: Oficina de RR.HH
RED JULCAN

II. BASE LEGAL

El PDP Anualizado de la GERESA -LL, tiene como Marco Legal:

- a) El Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- b) Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- c) Reglamento de Capacitación para el Personal perteneciente al Cuadro para Asignación de Personal – CAP de la Gerencia Regional La Libertad.
- d) Ley N° 27785: Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Capítulo II, Artículo 15, inciso d).
- e) Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público.
- f) Ley N° 27658: Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- g) Ley N° 29951: Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013.
- h) Decreto Legislativo No.1057: que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por el Decreto Supremo N°065-2011-PCM y la Ley N°29849 Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales.
- i) Decreto Supremo No.075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo No.1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- j) Decreto Legislativo No.1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- k) Decreto Supremo No.009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo No.1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- l) Resolución Ministerial No.405-2009-MEM-DM que aprueba la Directiva No.002-2009-MEMDM: “Directiva Aplicable al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios– CAS en el Ministerio de Energía y Minas”.
- n) Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016 -SERVIR/PE que aprueba la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

2.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

La implementación del Plan de Desarrollo de las Personas Anual es un instrumento que tienen como base los conceptos y criterios plasmados en la misión, visión, plan estratégico plan operativo institucional, teniendo en consideración la priorización de aquellos cursos para mejorar la calidad del servicio que se brinda y que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Para la identificación de las necesidades de capacitación se ha realizado el diagnóstico de necesidades de capacitación – DNC, el cual mediante un proceso de análisis y reflexión de la práctica diaria (problematización), ha permitido identificar las necesidades de cada área y priorizar las actividades educativas con respectivas líneas de capacitación, con el objeto de mejorar la productividad, eficiencia y eficacia del personal que labora en la Red Julcan.

El diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC), se ha basado principalmente en la recolección de datos de información proporcionada por las Direcciones u Oficinas Generales, a través de la matriz de actividades educativas del Plan de Desarrollo de Personas 2017, tomando en Consideración la MISION Y VISION, Objetivos Estratégicos y el perfil del puesto del servidor de cada Unicidad Organica de la GERESA – LL.

Para la identificación de necesidades de capacitación cada área ha tomado en cuenta la siguiente información:

- a) Plan Estratégico Institucional
- b) Resultados de la evaluación del Plan Operativo Institucional 2016 (metas, actividades y tareas por áreas)
- c) Resultados de la Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral.
- d) Identificación de problemas y/o necesidades puntuales que se puedan solucionar o abordar con acciones de capacitación.
- e) Las competencias laborales: compromiso ético, respeto por la vida de las personas y el ambiente, trabajo en equipo, comunicación en base a interculturalidad, capacidad de organización y planificación, solución de problemas.

III. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION

Para poder realizar el seguimiento y evaluación de las actividades de capacitación se aplicarán los siguientes mecanismos:

Reacción

En este nivel se aplicará las encuestas, que permitirán medir el grado de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores en cuanto el contenido de la capacitación, al diseño del proceso de aprendizaje, a la competencia de los facilitadores, ponentes, entre otros. Se rescata la opinión de los trabajadores y se aplica al final del desarrollo de la actividad. Sugerencias de interés general para próximas capacitaciones.

Aprendizaje.

Para el logro de los objetivos establecidos con el proceso de capacitación, en este nivel, se aplicará los instrumentos como: cuestionarios estructurados, listas de cotejo, ejercicios escritos o de simulaciones, presentaciones orales, demostraciones que son observables y comentadas por el facilitador, entre otros. Todo ello dependerá de lo que se quiere evaluar.

Aplicación.

En este nivel, se evalúa la aplicación de lo aprendido y cómo se está aplicando en el desempeño de sus funciones. Implica la observación de los trabajadores participantes en la ejecución de habilidades.

Es necesario precisar, que se requiere que haya pasado un período de tiempo entre el término de la capacitación y el momento en que se obtiene la información sobre la aplicación, es decir, se observa su desempeño. Generalmente consideran entre tres meses y un año después de finalizada la actividad como el tiempo aceptable para aplicar este nivel de evaluación.

La información se rescata no sólo de la observación del trabajador en su desempeño cotidiano, sino que implica conocer la opinión de los usuarios de los servicios, quienes son los que reciben la atención por parte del trabajador que fue capacitado.

3.1 Resultados

La evaluación está ligada a la unidad de trabajo y a los objetivos organizacionales, por ello es necesaria la revisión de los datos del servicio para determinar los beneficios. Se puede aplicar entrevistas en el lugar del trabajo, análisis de costo beneficio, entre otros y determinar el impacto de la capacitación sobre el servicio.

Las áreas y Oficinas deberán establecer las estrategias para definir las mejores formas de medir los resultados en base al cumplimiento de los objetivos y estrategias institucionales.

3.2 Indicadores.

- Horas de capacitación por mes
- Número de horas de capacitación al año.
- Número de servidores que han sido capacitados por año.
- Número de eventos ejecutados.
- Nivel de satisfacción de los cursos de capacitación.
- Porcentaje de trabajadores aprobados en los cursos de capacitación.
- Porcentaje de capacitaciones por áreas.
- Porcentaje de servidores capacitados en relación al total de trabajadores.
- Total de eventos desarrollados

- Total monto asignado.
- Total monto ejecutado.
- Mejora en el cumplimiento del Plan Operativo Institucional.

3.3. Financiamiento

No contamos con financiamiento

3.4. Responsabilidad

El comité, recursos humanos y la responsable de capacidades son los responsables de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2017.

El comité respetará el principio de racionalidad, de equidad y transparencia.

ANEXO:



“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Julcán, 5 de abril del 2017

DR. SAMUEL DIAZ DEXTRE
DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED JULCAN

De acuerdo a la resolución directoral N° 72-2017, referente a la conformación del comité de planificación de la capacitación de la red de salud julcan, emitida el 3 de abril del 2017.

Se emite el presente documento dando la aprobación a la resolución antes mencionada para la conformación de dicho comité en nuestra red de salud julcan, comprometiéndonos a dar cumplimiento a todo lo establecido bajo las normas y leyes vigentes.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD
RED DE SALUD JULCAN
Dr. Samuel Obed Diaz Dextre
DIRECTOR EJECUTIVO

