

# Resolución Directoral

Punchana, 10 de setiembre del 2012

Visto, la Hoja de Ruta N° 1344-2012 y OFICIO N° 352-2012-GRL-DRSL/30.05.02;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de establecer reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Recursos Humanos;

Que, asimismo, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del citado Decreto Legislativo, disponiendo en los Artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR definir los contenidos mínimos;

Que, en esa misma línea, la Autoridad Nacional del Servicio Civil mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de marzo del 2011, aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", cuya finalidad es la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas, mejorando el planeamiento de las acciones de capacitación y evaluación a través de un producto y procesos estandarizados, tomando como insumos la información institucional, tanto a nivel estratégico como operativo y de esta forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública; y su modificatoria aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE;

Que, siendo necesario contar con un marco normativo y de acuerdo a las normas legales vigentes, es conveniente aprobar el Plan de Desarrollo de Personas - 2013, en la Dirección Regional de Salud de Loreto, en atención al Visto;

Estando a lo informado por la Oficina de Administración de Recursos Humanos;

Con la visación del Sub Director General, Director Ejecutivo de Administración, Asesora Jurídica y Director Ejecutivo de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos;

En uso de las atribuciones y facultades conferidas al Director Regional de Salud de Loreto, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 47-2011-GRL-P, de fecha 04 de febrero del 2011.

## SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas - 2013, de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Loreto, que forma parte integrante de la presente resolución.

Regístrese y Comuníquese.

Gobierno Regional de Loreto  
Dirección Regional de Salud - Loreto

MC. NUGO M. RODRIGUEZ FERRUCCI  
DIRECTOR GENERAL



# Resolución Directoral

Punchana, 29 de abril del 2011

Visto el Expediente Nº 748/2011;

## CONSIDERANDO:

Que, el artículo 2º de la Ley Nº 27657 Ley del Ministerio de Salud, establece que el Ministerio de Salud como órgano del Poder Ejecutivo es el enter rector en el sector salud que conduce, regula y promueve la intervención del Sistema Nacional de Salud; asimismo, el inciso b) del artículo 8º de dicha Ley, dispone que el Ministerio de Salud es el responsable político y está a cargo del Sector Salud;



Que, el artículo 67-A del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo Nº 023-2005-SA, establece que la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos es el órgano responsable de la Gestión de Capacidades y del Trabajo en el Sistema Nacional de Salud y está a cargo, entre otras funciones, de elaborar, proponer y evaluar políticas nacionales, normas y estrategias para la Gestión de Capacidades y el Trabajo en Salud, y brindar asistencia técnica para su implementación;



Que, mediante Resolución Ministerial Nº 184-2011/MINSA, de fecha 15 de marzo del 2011, se aprueba el Plan Sectorial Concertado y Descentralizado para el Desarrollo de Capacidades en Salud 2010 - 2014 - PLAN SALUD;



Que, en el marco de la implementación es necesario Conformar el Comité Regional para elaborar el Plan Regional Concertado y Descentralizado de Desarrollo de Capacidades en Salud - PLAN SALUD en la Dirección Regional de Salud de Loreto; en atención al Visto;

Estando a lo informado por la Oficina de Administración de Recursos Humanos;

Con la visación del Sub Director General, Directora Ejecutiva de Administración, Asesora Jurídica y Directora Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos;



En uso de las atribuciones y facultades conferidas al Director Regional de Salud de Loreto, mediante Resolución Ejecutiva Regional Nº 47-2011-GRL-P, de fecha 04 de febrero del 2011.

## SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1º.-** Conformar el Comité Regional para elaborar el Plan Regional Concertado y Descentralizado de Desarrollo de Capacidades en Salud - PLAN SALUD, en la Dirección Regional de Salud de Loreto, el mismo que estará integrado por los siguientes Funcionarios:

- ❖ Lic. Enf. Juana Elvira VALERA PEREZ  
Directora Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos
- ❖ Lic. Educ. Maribel GONZALES FONSECA  
Directora de Desarrollo de Recursos Humanos
- ❖ Lic. Obst. Irma Isabel DOMINGUEZ LEON  
Directora Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- ❖ Lic. Obst. Rosana CHUMBE CULQUI  
Directora (e) de Atención Integral de Salud
- ❖ Dr. Daniel Lenin DEL CUADRO HIDALGO  
Director de Servicios de Salud
- ❖ C.D. Edith BARRIENTOS HUAMANI  
Directora Ejecutiva de Salud Comunitaria y Promoción de la Salud

Regístrese y Comuníquese,

GOBIERNO REGIONAL DE LORETO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - LORETO

MC. HUGO M. RODRIGUEZ FERRUCCI  
DIRECTOR GENERAL





DIRECCIÓN REGIONAL DE  
SALUD DE LORETO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE GESTIÓN Y  
DESARROLLO DE RECURSOS  
HUMANOS

**“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra  
Diversidad”**

## **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2013**

### **DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE LORETO**

**Elaborado por la Dirección de Desarrollo de Recursos  
Humanos DIRESA Loreto.**

**Julio 2012**

**DIRECTOR REGIONAL DE SALUD DE LORETO**  
**Dr. HUGO MIGUEL RODRIGUEZ FERRUCCI**

**Equipo de Gestión**



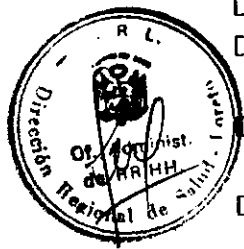
Dr. Cristian Armando Carey Ángeles  
Mg. S.P. Wilma Selva Casanova Rojas

Obst. Irma Isabel Domínguez León

Sr. Ramón Manuel Cevallos Vera

Dr. Luis Rodríguez Benavides

Dr. Percy Antonio Rojas Ferreyra



Dr. Yuri Wilfredo Cabello Quispe

Dr. Jehoshua Rafael M. López López

Dr. Carlos Alberto Álvarez Antonio

Ing. Elvis Ricardo Sandoval Zamora

Lic. Enf. Beberli Gonzales de Oliveira



Sr. Fernando David Tulumba Tuesta

Blga. Milady Gatty de Chuecas

Lic. Enf. Clara Delfina Bustamante Pezo

Dr. Daniel Lenin Del Cuadro Hidalgo

Dr. Emerson Lino Cotera

Lic. Adm. Julio A. Rivadeneyra Meléndez

Lic. Educ. Maribel Gonzales Fonseca

Lic. Enf. Juana Elvira Valera Pérez

Director General Adjunto

Directora Ejecutiva del Centro de  
Prevención y Control de Enfermedades.

Directora Ejecutiva de Planeamiento  
Estratégico

Director Ejecutivo de Administración

Director Ejecutivo de Salud Individual

Director Ejecutivo de Promoción de la  
Salud

Director Ejecutivo de la Dirección de  
Medicamentos, Insumos y Drogas

Director Ejecutivo de Gestión y Desarrollo  
de Recursos Humanos

Director de Epidemiología

Director de Salud Ambiental

Directora del Centro de Prevención y  
Control de Emergencias y Desastres.

Director de Estadística, Informática y  
Telecomunicaciones

Directora del Laboratorio de Salud Pública

Directora de Atención Integral de Salud

Director de Servicios de Salud

Director de la Unidad de Seguros,  
Referencias y Contrareferencias.

Director de Administración de RR.HH.

Directora de Desarrollo de RR. HH.

Directora de Calidad en Salud

# Presentación



El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud de Loreto, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el P.D.P. Quinquenal, los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.



El desarrollo del P.D.P. Anualizado es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación del recurso humano de la Dirección Regional de Salud de Loreto a través del mejoramiento de sus objetivos de capacitación.



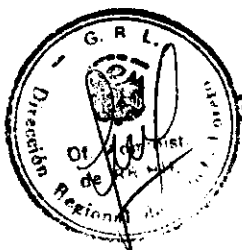
## 1. Misión de la DIRESA LORETO

La Dirección Regional de Salud de Loreto es una institución pública que brinda servicios de salud integral y de calidad, a la persona, familia y comunidad con la participación de los gobiernos locales y la sociedad civil para contribuir en el desarrollo y el bienestar de la población.



## 2. Visión de la DIRESA LORETO

La Dirección Regional de Salud de Loreto en el año 2012 es líder integrador, descentralista y rector de la salud con enfoque intercultural y de derechos.



## 3. Aspectos Generales

### 3.1. Objetivos de capacitación

- Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en el Sistema de Planeamiento y sus aplicaciones.
- Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en el Sistema de Logística y sus aplicaciones.
- Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en el Sistema de RR. HH. y sus aplicaciones.
- Mejorar los conocimientos básicos en relación a la Ofimática.
- Desarrollar la competencia de Liderazgo.
- Identificar situaciones y momentos que requieren las nuevas respuestas a las situaciones de cambio y adaptarse con eficacia a las distintas y variadas situaciones que se plantean.
- Reconocer en la expresión oral y el manejo corporal, un instrumento de apoyo útil, necesario para alcanzar el éxito en toda relación profesional o cotidiana.



- Reforzar la atención integral en cada etapa de vida con énfasis en la Salud Materna Neonatal y Nutricional.
- Fortalecer la Promoción de la Salud con énfasis en la Salud Materna Neonatal, Nutricional y Salud Mental.
- Implementar la vigilancia en salud pública en daños prioritarios y mejorar la respuesta ante emergencias y desastres.



### 3.2 Evaluación

#### 3.2.1. Evaluación diagnóstica

A la fecha se llevó a cabo 2 procedimientos de evaluación cuyos resultados definen el diagnóstico de las necesidades de capacitación a atender:

- Evaluación del desempeño.
- Formato de identificación de necesidades de capacitación.

Los procedimientos y resultados de esta evaluación fueron de la siguiente manera:

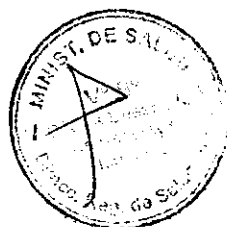
- El Anexo 1 (Perfil del Cargo) se aplicó a todos los trabajadores de la DIRESA Loreto (profesionales, técnicos y auxiliares). De acuerdo a sus funciones específicas (Manual de Organización y funciones) detallaban sus competencias técnicas y Competencias de Conducta aplicando los Criterios de Evaluación (ver pie de página Anexo 1).
- Luego se ingresó toda la información en la Matriz de Detección de Necesidades de Capacitación por nivel (profesional, técnico y auxiliar). Ver Anexo 2.
- Finalmente, se culminó la información en el Formato de Brechas de Necesidades de Capacitación 2013 (Ver Anexo 3), donde se puede notar el resultado final de los temas a desarrollar con su respectivo presupuesto.

### 3.3. Seguimiento y evaluación de la capacitación



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 – orientación de servicio al público.
- **Evaluación de desempeño:** Si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo-productividad.

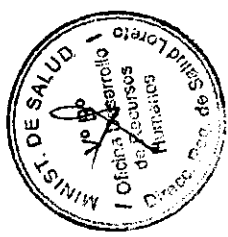
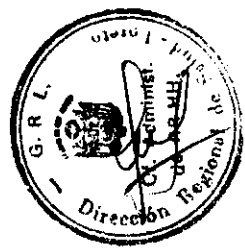


## 1. Brechas de necesidades de capacitación 2013. Anexo 3



**Anexo 3**

Acciones de Capacitación- Temáticas	Objetivos	Participantes	Modalidad Educativa	Presupuesto
Sistema de Planeamiento y sus aplicaciones. N° de participantes 5	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en el Sistema de Planeamiento y sus aplicaciones.	Profesionales de las diferentes Direcciones.	Diplomado	S/. 7,500.00
Sistema de RR.HH. y sus aplicaciones. N° de participantes 3	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en el Sistema de RR.HH. y sus aplicaciones	Profesionales de las diferentes Direcciones.	Diplomado	S/. 3,600.00
Sistema de Planeamiento, Logística y RR. HH. y sus aplicaciones. N° de participantes 17+16+17=50	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en el Sistema de Logística y sus aplicaciones.	Técnicos y Auxiliares de las diferentes Direcciones.	Curso Taller	S/. 60,000.00
Ofimática. N° de participantes 13	Mejorar los conocimientos básicos en relación a la Ofimática.	Técnicos y Auxiliares de las diferentes Direcciones.	Curso Taller	S/. 910.00
Liderazgo. N° de participantes 17	Desarrollar la competencia de Liderazgo.	Profesionales y técnicos de las diferentes Direcciones.	Charla	S/. 100.00
Predisposición al cambio. N° de participantes 5	Identificar situaciones y momentos que requieren de nuevas respuestas a las situaciones de cambio y adaptarse con eficacia a las distintas y variadas situaciones que se plantean.	Profesionales y técnicos de las diferentes Direcciones.	Charla	S/. 100.00
Habilidades comunicacionales. N° de participantes 4	Reconocer en la expresión oral y el manejo corporal, un instrumento de apoyo útil, necesario para alcanzar el	Profesionales y técnicos de las diferentes Direcciones.	Charla	S/. 100.00



7 de febrero de 2017 = 30%



	éxito en toda relación profesional o cotidiana.		
Atención Integral de Salud N° de participantes 337 (16% del PEA 2012)	Reforzar la Atención Integral en cada etapa de vida con énfasis en la Salud Materna Neonatal y Nutricional. Fortalecer la Promoción de la Salud con énfasis en la Salud Materna Neonatal, Nutricional y Salud Mental. Implementar la vigilancia en salud pública en daños prioritarios y mejorar la respuesta ante emergencias y desastres.	Profesionales y técnicos asistenciales.	Diplomados Charlas Curso Taller  S/. 900,000.00
<b>TOTAL DE PRESUPUESTO ANUALIZADO</b>			<b>S/. 972,310.00</b>

FUENTE: P. D. P. Quinquenal – PEA 2012 DIRESA LORETO

INSTITUCIÓN:		NIVEL:	
DEPENDENCIA:		NOMBRE:	
SEDE/LOCAL:	Dist.                      Prov.	CARGO:	

**PROPOSITO GENERAL**

**FUNCIONES ESPECIFICAS**

**CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS**

COMPETENCIAS TECNICAS

Ideal

Real


COMPETENCIAS DE CONDUCTA


REQUISITOS PREVIOS




CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- 1 DOMINA
- 2 CONOCE
- 3 CONOCIMIENTO BÁSICO

Anexo 2

MATRIZ DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN												
NIVEL:												
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO/ PROFESIÓN	CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS				COMPETENCIAS DE CONDUCTA					
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
Estado Actual y Leyenda (Si no se aplica a un trabajador, dejar el casillero en blanco)		Domina (1)										
		Conoce (2)										
		Conocimiento Básico (3)										
		Meta de Capacitación (1+2+3)										
		Legenda: C=Conveniente(1) N=Necesaria(2) U=Urgente(3)										

