



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LORETO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DE LA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO TEMÁTICO"

0004529-2014 / COBERSC

DIRECCIÓN DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
COORDINACIÓN REGIONAL - SERUMS.

Iquitos, 27 de enero del 2014

OFICIO N° 074 -2014-GRL-DRS-Loreto/30.05.02



Señor
Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
Pasaje Francisco de Zela 150 - Jesús María
Lima 11

ASUNTO : Remito Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2014
Dirección Regional de Salud de Loreto.

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarle y a la vez hacerle llegar adjunto al presente, El Plan de **Desarrollo de Personas Anualizado 2014 de la Dirección Regional de Salud de Loreto**, aprobado con R.D. N° 075-2014-GRL-DRSL/30.01., según lo solicitado en el comunicado del Diario el Peruano, publicado el día 23 de enero del presente año. Para su conocimiento y fines que estime pertinente.

Sin otro particular, expreso a usted las muestras de mi especial consideración y estima personal.

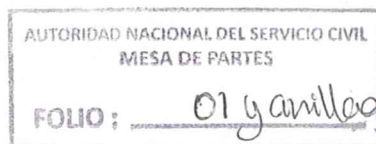
Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - LORETO

[Signature]
MC. HUGO M. RODRIGUEZ FERRUCCI
DIRECTOR GENERAL



C.c.
- Sub,Dirección
- Archivo
HMR/CCA/JRMLL/RGP.



N°.....075..... -2014-GRI-DRSI/30.01

Resolución Directoral

Punchana,.....24..... de enero del 2014

Visto, la Hoja de Ruta N° 112-2014 y OFICIO N° 047-2014-GRI-DRSI/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 Anualizado - 2014, 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, Directora de Asesoría 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-GRI-P, de fecha 04 de febrero del 2011.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado - 2014, de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Loreto, que forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°.- Disponer, que la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos a través de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos, realice las acciones necesarias para el cumplimiento del citado plan.

ARTÍCULO 3°.- Encargar a la Oficina de Comunicaciones la publicación de la presente Resolución en la Web Institucional.

Regístrese y Comuníquese,



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - LORETO

MC. HUGO M. RODRIGUEZ FERRUCCI
DIRECTOR GENERAL



“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2014

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE LORETO

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

Enero 2014

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

Equipo de Gestión

Dr. Cristian Armando Carey Ángeles	Director General Adjunto
Mg. S.P. Wilma Selva Casanova Rojas	Directora Ejecutiva del Centro de Prevención y Control de Enfermedades.
Obst. Irma Isabel Domínguez León	Directora Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
Sr. Ramón Manuel Cevallos Vera	Director Ejecutivo de Administración
Dra. Graciela Rocio Meza Sánchez	Directora Ejecutiva de Salud Individual
Ps. Carlos Juan Paz Cabezas	Director Ejecutivo de Promoción de la Salud
Dr. Yuri Wilfredo Cabello Quispe	Director Ejecutivo de la Dirección de Medicamentos, Insumos y Drogas
Dr. Jehoshua Rafael M. López López	Director Ejecutivo de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos
Dr. Carlos Alberto Álvarez Antonio	Director de Epidemiología
Ing. Elvis Ricardo Sandoval Zamora	Director de Salud Ambiental
Lic. Enf. Beberli Gonzales de Oliveira	Directora del Centro de Prevención y Control de Emergencias y Desastres.
Sr. Fernando David Tulumba Tuesta	Director de Estadística, Informática y Telecomunicaciones
Blga. Milady Gatty de Chuecas	Directora del Laboratorio de Salud Pública
Lic. Enf. Clara Delfina Bustamante Pezo	Directora de Atención Integral de Salud
Dr. Daniel Lenin Del Cuadro Hidalgo	Director de Servicios de Salud
Dr. Emerson Lino Cotera	Director de la Unidad de Seguros, Referencias y Contrareferencias SIS
Lic. Adm. Victor Manuel Diaz Marin	Director de Administración de RR.HH.
Lic. Educ. Rocio Guerrero Pinedo	Directora de Desarrollo de RR. HH.
Obst. Henry Daza Grandez	Director 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 2014 es líder integrador, descentralista y rector de la salud con enfoque intercultural y de derechos.

3. Aspectos Generales

3.1. Objetivos de capacitación

- Fortalecer los conocimientos y desarrollar habilidades en el Sistema de Planeamiento y sus aplicaciones.
- Fortalecer los conocimientos y desarrollar habilidades en el Sistema de Logística y sus aplicaciones.
- Fortalecer los conocimientos y desarrollar habilidades en el Sistema de RR. HH. y sus aplicaciones.
- Fortalecer 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 de la evaluación fueron :

- 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 2014 (Ver Anexo 3), donde se puede notar el resultado final de los temas a desarrollar con su respectivo presupuesto.

En relación a la evaluación del Plan de Desarrollo Anualizado 2013, según actividades educativas, los resultados son los siguientes:

- En Gestión Administrativa se desarrollaron el 30% del total de actividades programadas.
- En Gestión Sanitaria se desarrollaron el 20% del total de actividades programadas.
- Del total de actividades programadas en el 2013, tenemos un avance del 50%.

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 2014. Anexo 3

2. Anexo 3

Acciones de Capacitación-Temáticas	Objetivos	Participantes	Modalidad Educativa	Presupuesto
Sistema de Gestión y Desarrollo de RR. HH. Y sus aplicaciones. N° de participantes 39	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en el Sistema de RR. HH. y sus aplicaciones.	Profesionales y técnicos de las diferentes Direcciones.	Diplomado	S/. 46,800.00
Ofimática, Redacción, Clasificación y Archivo de documentos. N° de participantes 18	Mejorar los conocimientos básicos en relación a la ofimática, redacción, clasificación y archivo de documentos	Profesionales y técnicos de las diferentes Direcciones.	Curso Taller	S/. 21,600.00
Sistema de Logística y sus aplicaciones. N° de participantes 11	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en el Sistema de Logística y sus aplicaciones.	Profesionales y Técnicos de las diferentes Direcciones.	Curso Taller	S/. 13,200.00
Normas Técnicas del Tránsito Vehicular y Mecánica Automotriz. N° de participantes 6	Mejorar los conocimientos básicos en relación a las Normas Técnicas del tránsito vehicular y mecánica automotriz.	Auxiliares de las diferentes Direcciones.	Curso Taller	S/. 7,200.00
Proyectos de Inversión Pública. N° de participantes: 4	Mejorar los conocimientos en relación a los Proyectos de Inversión Pública.	Profesionales de las diferentes Direcciones.	Curso Taller	S/. 4,800.00
Buena relación interpersonal/Liderazgo: 3	Reconocer en la expresión oral un instrumento de apoyo útil, necesario para alcanzar el éxito en toda relación profesional o cotidiana.	Técnicos de las diferentes Direcciones.	Curso	S/. 2,400.00
Sistema de Planeamiento Estratégico y afines. N° de participantes: 1	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en el Sistema de Planeamiento y sus aplicaciones.	Técnicos de las diferentes Direcciones.	Curso	S/. 1,200.00
Cooperación Internacional N° de participantes: 1	Mejorar el conjunto de acciones a través de las cuales se intenta coordinar en relación a salud y educación con las diferentes instituciones públicas y	Profesionales de las diferentes direcciones.	Curso	S/. 1,200.00





	privadas.			
Medidas de Bioseguridad en Laboratorio. (Limpieza, lavado y esterilización de materiales contaminados: 2	Mejorar los conocimientos básicos de Bioseguridad en Laboratorio con énfasis en limpieza, lavado y esterilización de materiales contaminados.	Auxiliares de las diferentes Direcciones.	Curso	S/. 2,400.00
Administración y Asistente de Gerencia: 2	Mejorar los conocimientos básicos en relación a la planificación, organización, dirección y control de los Recursos humanos, financieros, materiales, etc. de una dirección.	Técnicos de las diferentes Direcciones.	Módulos	S/. 2,400.00
Atención Integral de Salud Nº 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
Sistema de Gestión y Desarrollo de RR. HH.	Elaboración de perfiles, Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, Serums, Sistema de Registro y escalafón, Residentado.	Profesionales y técnicos asistenciales	Pasantías	S/.24,000.00
TOTAL DE PRESUPUESTO ANUALIZADO				S/. 1'027,200.00

3.

4. FUENTE: P.D.P. Quinquenal -- PEA 2014 DIRESA LORETO

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

PROPOSITO GENERAL

FUNCIONES ESPECIFICAS

CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS

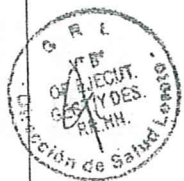
COMPETENCIAS TECNICAS

Ideal	Real

COMPETENCIAS DE CONDUCTA

Ideal	Real

REQUISITOS PREVIOS



- CRITERIOS DE EVALUACIÓN:
- 1 DOMINA
 - 2 CONOCE
 - 3 CONOCIMIENTO BÁSICO

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)		No Califica - Casillero (1)									
		Calificado (2)									
		Domina (3)									
Meta de Capacitación (1+2+3)											
Ejecución (U = Urgente / N= Necesaria / C=Conveniente)											
Firma : _____											
FECHA _____				Responsable del Área - Nombre : _____				Responsable del Área - Nombre : _____			



CONSOLIDADO DE LAS BRECHAS DE CAPACITACIÓN POR GRUPO OCUPACIONAL

NIVEL: Profesionales, Técnicos y Auxiliares

N°	NECESIDADES DE CAPACITACION POR GRUPO OCUPACIONAL	CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS				COMPETENCIAS DE CONDUCTA		
1	PROFESIONALES							
2	TÉCNICOS							
3	AUXILIARES							
Estado Actual y Leyenda								
Meta de Capacitación: (C:1/N:2/CB;3)								
Ejecución: (C=Conveniente/N=Necesario/CB=Conocimiento Básico)								



