



UNIDAD EJECUTORA RED
DE SALUD ACOBAMBA

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Resolución Directoral



N° 104 - 2017/GOB.REG.HVCA/UERSA/LAAT-D

Acobamba, 30 de Marzo del 2017

VISTO:

El Informe N° 32-2017/GOB.REG.HVCA/GSRA/UORSA/RR.HH de fecha 30 de Marzo del 2017, presentada por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora Red de Salud Acobamba, Proveído de Dirección quien ordena se emita el presente acto resolutivo y;

CONSIDERANDO:

Que, el Gobierno Regional de Huancavelica tiene autonomía política económica y administrativa en los asuntos de su competencia, ello de conformidad con el artículo 191° de la Constitución Política del Perú modificada por Ley N° 27680 – Ley de reforma Constitucional Política del Perú modificada por Ley N° 27680 – Ley de reforma constitucional del capítulo XIV sobre descentralización, concordante con el artículo 31° de la Ley N° 27783- Ley de Bases de la Descentralización y con el artículo 2° de la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

Que, el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector Público dispone: la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales a través de los recursos humanos capacitados. La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un buen elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjuge las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal.

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público aprobado mediante decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado. La planificación del desarrollo de las personas se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades Públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado (PDP).

Que, mediante Informe N° 32-2017/GOB.REG.HVCA/GSRA/UORSA/RR.HH de fecha 30 de Marzo del 2017, presentada por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora Red de Salud Acobamba, quien solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas anual 2017 (PDP) de la Unidad Ejecutora Red de Salud Acobamba, el cual dicho plan está dirigido al personal asistencial y administrativo que labora en el ámbito de la provincia de Acobamba, habiéndose realizado la evolución de las necesidades de capacitación a todo el recurso humano de acuerdo a los instrumentos aplicados al personal que labora en esta institución consecuente es pertinente emitir el acto resolutivo correspondiente.

Estando a lo señalado; y,

Con la visación de la Oficina de Asesoría Legal, Oficina de Administración, oficina de Planificación y Presupuesto y Oficina de recursos humanos.

En uso de las atribuciones constitucionales concordantes con la Ley N° 27783 – Ley de bases de la Descentralización; Ley N° 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos regionales modificado por la Ley N° 27902; Ley N° 30518 Ley que aprueba el Presupuesto anual de gastos y los recursos que financian el Presupuesto para el Sector Público para el año 2017;



UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD ACOBAMBA

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Resolución Directoral



Nº 104 - 2017/GOB.REG.HVCA/UERSA/LAAT-D

Acobamba, 30 de Marzo del 2017

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- APROBAR EL DOCUMENTO PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUAL 2017 (PDP) DE LA DE LA UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD ACOBAMBA, la misma que forma parte integrante de la presente resolución en 33 folios.-----

Artículo 2º.- La Unidad Ejecutora Red de Salud Acobamba a través de la responsable de investigación y capacitación será la encargada de la difusión, implementación, evaluación y supervisión del citado documento.-----

Artículo 3º.- NOTIFIQUESE la presente resolución a las instancias administrativas competentes de la Unidad Ejecutora Red de Salud de Acobamba, para su conocimiento y fines consiguientes, con las formalidades de Ley.-----

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



GOBIERNO REGIONAL DE HUANCABELICA
RED DE SALUD DE ACOBAMBA
Luis Antonio AGUILAR TERRONE
DIRECTOR



UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD ACOBAMBA

U.E RED DE
SALUD
ACOBAMBA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP

RESPONSABLES:

UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD ACOBAMBA
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS
DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN E INVESTIGACIÓN

Huancavelica, 2017

CONTENIDO



- I. Presentación.
- II. Ámbito de Aplicación.
- III. Base Legal
- IV. Objetivos de la Capacitación
- V. Evaluación.
- VI. Capacitación.
- VII. Financiamiento.
 - . Recursos Ordinarios
 - . Recursos Directamente Recaudados
- VIII. Detalles de las Acciones de Capacitación.
- IX. Responsabilidad.
- X. Validación del Comité.
- XI. Anexos.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2017 DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD

I. PRESENTACION:

Mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

Con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 1, 3 y 4 que las entidades públicas y autónomas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) vinculado con los instrumentos de gestión vigentes de la entidad, en particular Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional y otros que correspondan.

En ese contexto, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011- SERVIR/PE se aprueba la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", en donde se establecen los lineamientos generales para la elaboración del PDP, el cual permitirá la implementación de estrategias de Desarrollo de Capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas, contribuyendo a la mejora continua de la administración pública.

La propuesta del PDP Anualizado para el año 2017 de la RED DE SALUD ACOBAMBA ha sido elaborado por el Área de Investigación y Capacitación y por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, en función a las necesidades de capacitación comunicadas por las distintas Coordinaciones de la Red de Salud, a los objetivos de capacitación y evaluación contenidos en el PDP Quinquenal 2017-2021, así como en función a los instrumentos de gestión de la entidad.



Es este marco, se formula el Plan de Desarrollo de las Personas de la Unidad Ejecutora Red de Salud de Acobamba Anualizado 2017, y así asegurar el desarrollo del recurso humano, puesto que son las competencias del personal los que van a favorecer el logro de los objetivos y fines en el sector salud de la Región.

II. AMBITO DE APLICACION

El presente Plan de Desarrollo de Personas - PDP Anualizado 2017, tendrá alcance a los servidores comprendidos dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos los decretos legislativos N° 276 y N° 1057, 1153 de la Unidad Ejecutora Red de Salud Acobamba.



III. BASES LEGALES:

- Ley N° ; Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2017 y normas anexas.
- Decreto Legislativo N°276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Publico.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por el Decreto Supremo N° 061-2011-PCM.
- D.L 1025, Disposiciones generales sobre la capacitación y la evaluación del desempeño.
- D.S 009-2010-PCM, Aprueban el reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Publico.
- Res 041-2011-SERVIR_PE Aprueban la Directiva 0001-2011-SERVIR-GDCR, Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.
- R.G.G.R N° 040-2012/GOB.REG-HVCA/GGR. "Reglamento de Capacitación del Personal de Salud del Gobierno Regional de Huancavelica"
- Resolución
- R.D. N° 724-2013-GOB.REG.HVCA/DIRESA Directiva Sanitaria N° 002-2013-GRDS-DIRESA DESP-DIyC. "Normas y Procedimientos para el Desarrollo de Capacidades en la DIRESA Huancavelica"
- R.G.G.R N° 564-2012/GOB.REG-HVCA/GGR: Políticas Públicas de Salud de la Región Huancavelica 2012-2016.
- Resolución Gerencial General Regional N° 565-2012/GOB.REG-HVCA/GGR, aprueba el Plan Estratégico Institucional de la Dirección Regional de Huancavelica Periodo 2012-2016.
- Resolución Directoral Regional N° 1178-2016/GOB.REG-HVCA/DIRESA, Conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Dirección Regional de Salud Huancavelica.



- Resolución Directoral Regional N° 1828-2015/GOB.REG-HVCA/DIRESA. que aprueba Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) de la Dirección Regional de Salud Huancavelica.
- R.D N° 1178-2016/GOB.REG-HVCA/DIRESA Regional de Salud Conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas _PDP de la Dirección Regional de Salud Huancavelica
- Resolución Directoral Regional N° 1666-2016/GOB.REG-HVCA/DIRESA. que aprueba el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la DIRESA Huancavelica (2017-2021).





IV. DEFINICIONES OPERACIONALES PRINCIPALES:

- a) **Acciones de Capacitación:** Procesos y actos relacionados con el desarrollo de competencia y valores de las personas al servicio del Estado para la mejora continua de la gestión pública. Las acciones de capacitación se imparten a través de la formación profesional y formación laboral.
- b) **Formación Laboral:** Capacitación teórica y/o practica que reciben las personas al servicio del Estado dentro de la entidad en la que labora y que se imparte durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser supervisada por el personal designado para tal fin de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieren recibiendo la capacitación.
- c) **Formación Profesional:** Residencia Medica, Postdoctorado, doctorado y cursos de actualización (diplomados) impartidos por centros, centros con sede en el extranjero o especialistas según sea el caso.
- d) **Proceso de Desarrollo de Capacidades en Salud.** Proceso mediante el cual, los trabajadores desarrollan el potencial que tienen como individuos en beneficio de las mismas, haciendo uso adecuado de sus competencias (valores, conocimiento y habilidades), mediante el cual se mejoran las competencias que tienen las personas, los equipos y las instituciones de Salud para responder con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social a las necesidades y demandas en salud de la población; este objetivo puede obtenerse a través de procesos de aprendizaje que desarrollan capacidad de los equipos de salud para transformar la realidad sanitaria de un ámbito determinado.
- e) **Educación Permanente en Salud:** Estrategia educativa y de gestión que utiliza el desempeño cotidiano de la institución y sus equipos, como elemento crítico para la transformación de cada uno de sus integrantes y de la propia organización.

f) **Pedagogía de la problematización:** centra la acción de aprendizaje en las personas y equipos respetando su condición de actores dinámicos, constructores de procesos sociales y que entran al proceso enseñanza-aprendizaje previamente con conocimientos, historia, experiencia y potencial capacidad crítica para transformar una realidad específica. Su aplicación en salud permite aproximaciones sucesivas a una realidad sanitaria a partir de la reflexión de la práctica cotidiana de los recursos humanos en un servicio determinado y sus resultados en términos de cobertura, impacto y satisfacción de los usuarios, considerando el contexto social que así los determina. A partir de allí, impulse la identificación de factores críticos de cada uno de los procesos estudiados, a partir de ellos una aproximación al más riguroso y actualizado conocimiento universal acumulado que ayude a los participantes a plantear hipótesis de intervención en la realidad sanitaria para transformarla. Este proceso de aprendizaje se desarrolla de manera colectiva, participativa y en equipo, tratando de respetar la dinámica y características del proceso productivo específico en Salud.



g) **Pedagogía basada en la teoría educativa del constructivismo:** Lo que plantea el constructivismo pedagógico es que el verdadero aprendizaje humano es una construcción de cada alumno que logra modificar su estructura mental, y alcanzar un mayor nivel de diversidad, de complejidad y de integración. Es decir, el verdadero aprendizaje es aquel que contribuye al desarrollo de la persona. Por esto el desarrollo no se puede confundir con la mera acumulación de conocimientos, de datos y experiencias discretas y aisladas. Al contrario, el desarrollo del individuo en formación es el proceso esencial y global en función del cual se puede explicar y valorar cada aprendizaje particular, como lo han planteado los pedagogos clásicos. La clásica discusión pedagógica entre educar e instruir precisamente aclaró que lo importante no era informar al individuo ni instruirlo sino desarrollarlo y humanizarlo.



h) **Actividades educativas basadas en competencias:** Es un conjunto de actividades educativas en sus diversos tipos y modalidades que orientan el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a un perfil requerido y estándares de desempeño establecidos, desarrollados en escenarios reales de trabajo. Para su ejecución parte de los conocimientos y saberes previos de los trabajadores.

V. OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENAL.

Los objetivos de capacitación que se pretende alcanzar en el ejercicio 2017, se han planteado en función a los objetivos del Plan de Desarrollo de Personas-PDP Quinquenal 2013-2017, de la DIRESA Huancavelica como ente Normativo de las Ejecutoras en la región según como se detalla:

<p align="center">OBEJTIVOS ESTRATEGICOS DE CAPACITACION QUINQUENAL DIRESA HUANCAVELICA</p>	<p align="center">OBJETIVOS DE CAPACITACION 2017 RED DE SALUD ACOBAMBA</p>
<p>Fortalecer el desarrollo de la capacidad de los recursos humanos en Gestión y Gobierno en Salud para la conducción en la implementación de las políticas en salud, ejerciendo la rectoría en el ámbito de la DIRESA Huancavelica, descentralizado y con liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las competencias en Planificación y acciones de monitoreo y supervisión • Mejorar las competencias en elaboración de políticas, directivas, planes, normas y programas en material de salud.
<p>Fortalecer las competencias de los recursos humanos en la atención Integral de salud en el marco de Modelo de Atención Integral en Salud Basada en Familia y Comunidad con un enfoque de territorialidad con una gestión por resultados,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer las competencias en la gestión de políticas y lineamientos para la atención primaria, con enfoque territorial. • Mejorar las competencias del personal de



<p>que promuevan la protección social y aseguramiento universal, así como la gestión integral de suministro de medicamentos e insumos.</p>	<p>salud en prevención de la enfermedad y promoción de la salud en el Marco del MAIS BFC.</p>
<p>Fortalecer las competencias de los recursos humanos, en acciones de promoción de la salud, vigilancia, prevención y control de los principales problemas de salud pública en el marco de las determinantes de la salud para su intervención de manera concertada y con participación social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer las competencias e implementación de estrategias de vigilancia, tención integral en el marco de salud pública.
<p>Fortalecer las competencias de los recursos humanos en la atención de los establecimientos de salud, atención de urgencias pre hospitalario (SAMU) y los hospitales garantizando la calidad de atención de los servicios de salud, en el marco de continuidad de la atención con un enfoque del derecho humano en la salud .</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer las competencias en Gestión de la Calidad en el Marco de la Reforma de Salud y Gestión por Resultados. • Fortalecer las competencias en Gestión Sanitaria de los servicios de salud. •
<p>Fortalecer las competencias en la formación de los recursos humanos altamente especializados en salud pública e individual (profesional y técnicos), con perfiles acorde a los objetivos del sistema regional de salud, mejorando en forma sostenida las capacidades técnicas y de actitud de los trabajadores del sector salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las competencias esenciales en Salud Publica del personal asistencial de la Red de salud Acobamba en el marco de la reforma de salud y Gestión por Resultado

OBJETIVOS Y LINEAS DE CAPACITACION DEL PDP 2017.

OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENAL	OBJETIVOS DE CAPACITACION 2017	LINEAS DE CAPACITACION ESPECIFICA	LINEAS DE CAPACITACION GENERICAS
	Mejorar las competencias en Planificación y acciones de monitoreo y supervisión.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Sanitaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas de ofimáticas.
	Mejorar las competencias del personal en los sistemas administrativos en el marco de la Reforma de Salud y Gestión por Resultados en el personal que labora en la Red de Salud Acobamba.	<ul style="list-style-type: none"> • Aseguramiento en Salud. • Gestión de Documentos Normativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto por resultado.
	Mejorar las competencias en elaboración de políticas, directivas, planes, normas y programas en material de salud.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de Servicios de Salud. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de gestión documental.
	Fortalecer las competencias en la gestión de políticas y lineamientos para la atención primaria, con enfoque territorial.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión territorial 	
	Mejorar las competencias del personal de salud en prevención de la enfermedad y promoción de la salud en el Marco del MAIS BFC.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de Promoción de la Salud. 	
	Fortalecer las competencias e implementación de estrategias de vigilancia, tención integral en el marco de salud pública.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de Epidemiología. • Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación. 	



	Fortalecer las competencias en Gestión de la Calidad en el Marco de la Reforma de Salud y Gestión por Resultados.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la calidad. 	
	Fortalecer las competencias en Gestión Sanitaria de los servicios de salud.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de servicios de salud. • Gestión Hospitalaria 	
	Fortalecer las competencias en atención integralmente de las urgencias y emergencias pre-hospitalarias, en el marco del Sistema Nacional de Salud.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Prevención y control de epidemias, emergencias y desastres. 	





VI. EVALUACION:

5.1. Identificación de Necesidades de Capacitación 2017:

La Unidad Ejecutora Red de Salud Acobamba para determinar las necesidades de capacitación, ha utilizado como método de evaluación el Diagnostico de Necesidades de Capacitación – DNC, que consiste en un proceso de recolección, identificación y priorizar las necesidades de capacitación y las competencias que se generen a desarrollar, mediante las capacitaciones del personal a nivel de la Ejecutora.

El diseño de esta evaluación se ha basado en la recolección de datos de información proporcional por las Diversas Coordinaciones a través del instrumento denominado Identificación de Necesidades de Capacitación (Anexo N° 01), en él se considera una priorización de necesidades de acuerdo a criterio y Reforma del Sector Salud. Así mismo se han organizado las acciones de capacitación por competencias específicas y competencias genéricas alineadas a los ejes de Reforma del Sector Salud (Anexo N° 02). En la Matriz de Necesidades de Capacidades del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado, se detalla los objetivos del área las acciones de capacitación, los nombres del puesto, número de personas a ser capacitadas justificación, el desempeño y el aprendizaje esperado, modalidad, cronograma y presupuesto.

La Unidad Ejecutora Red de Salud Acobamba implementara en forma progresiva el método de evaluación de competencias y/o logro de metas a fin de determinar las brechas de capacitación y la matriz de actividades educativas del Plan de Desarrollo de Personas 2017 (Anexo 01 y 02).

Entre los principales problemas de capacitación en el diagnóstico de necesidades se obtuvo lo siguiente:

- ❖ Para la identificación de necesidades de capacitación, cada Coordinación ha tomado en cuenta la siguiente información:



- a. Resultado de la evaluación del Plan Operativo Institucional 2016(metas, actividades, Estrategias y/o Coordinaciones).
- b. Identificación de problemas y/ o necesidades puntuales que se puedan solucionar o abordar con acciones de capacitación.
- c. Resultado de las acciones de Supervisión y Monitoreo a los diferentes Establecimientos de Salud por la Red de Salud o DIRESA.
- d. Las competencias laborales genéricas de la Red de Salud; 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 de problemas.

Cabe mencionar que las Necesidades de Capacitación que se han identificado por las diferentes Coordinaciones está dirigido a fortalecer las competencias de la Rede de Salud a nivel provincial en un 90%, en marco del cumplimiento de las definiciones operacionales de los Programas presupuestales. Así mismo existe una brecha de necesidades de capacitaciones, a fin fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos y mejorar procesos de gestión identificados de orden de prioridad pero que no se cuenta con presupuesto.

5.2. Seguimiento y Evaluación de la Capacitación:

La medición del impacto de la capacitación se realizara a través de 3 niveles (SERVIR)

Nivel I: Reacción:

En este nivel se mide la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación recibida, esta evaluación se realizar mediante encuestas de percepción del servicio educativo a los beneficiarios durante y/o al final de las capacitación, lo cual permitirá realizar las acciones correctivas y plantearse acciones de mejora.

La Dirección de Investigación y Capacitación implementara la recolección de la satisfacción de los participantes sobre las dimensiones de docencia, infraestructura, material educativo entre otros (Anexo N° 03)



Nivel II: Aprendizaje.

El segundo Nivel está dirigido a medir conocimientos adquiridos por los participantes después de una acción de capacitación. Para ello se enfatizar que los responsables de la capacitaciones realizaran evaluación antes y después de cada capacitación a fin de determinar si los participantes asimilaron los conocimientos impartidos.

Nivel III: Resultado.

En este nivel se medirá si las acciones de capacitación aportan y/o contribuyen en el área y por ende en los objetivos de la Unidad Ejecutora Red de Salud Acobamba, esta información se extraerá de las encuestas realizadas a los jefes inmediatos de los diferentes establecimientos de salud y coordinadores de estrategias.

7. CAPACITACION:

7.1 Descripción de las acciones de Capacitación.

En relación al Plan de Desarrollo de Personas la Unidad Ejecutora Red de Salud Acobamba para el cumplimiento de la visión, misión y alcanzar el logro de los objetivos estratégicos, el PDP 2017, fortalecer las competencias laborales de los servidores Administrativos y asistenciales de la ejecutora, de donde se derivan las competencias específicas.

Las acciones de capacitación se encuentran organizadas como:

- Acciones de capacitación de competencias genéricas.
- Acciones de capacitación de competencias específicas.

Líneas de Competencias Específicas	Líneas de Competencias Genéricas
<ul style="list-style-type: none"> ● Aseguramiento en Salud. ● Gestión de Programas y Servicios de Salud. ● Dominio de Tecnologías de Información y Comunicación. ● Gestión de Documentos Normativos. ● Gestión de la Calidad. ● Gestión de Servicios de Salud ● Gestión por resultado. ● Gestión de Promoción de la Salud. ● Gestión Territorial. ● Planificación y Financiamiento. ● Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Herramientas de Ofimática. ● Desarrollo de gestión documental. ● Atención al Ciudadano. ● Presupuesto por Resultado. ● Contratación y Adquisición con el Estado.

CONDICION LABORAL	NUMERO DE PERSONAS
PERSONAL NOMBRADO	186
PERSONAL CONTRATADO	78
REASIGNADOS	1
TOTAL	265

7.2. Estrategias De Capacitación:

1. Desarrollar programas educativos de formación laboral en la modalidad presencial, en forma de aprendizaje guiado, según corresponda a la capacidad por desarrollar,



así mismo como potenciar la capacidad docente de los servidores de la Red de salud Acobamba a través de las tutorías de formación en el trabajo.

7.3. Ejecución del PDP Anualizado 2017:

Se realizara de acuerdo a las siguientes condiciones:

- a. Los lineamientos serán establecidos por la Dirección de Investigación y Capacitación en concordancia a la normatividad de SERVIR.
- b. Los pedidos de capacitación que sean presentados por las distintas direcciones deberán estar contenidos en el Plan de Desarrollo de Personas- PDP Anualizado 2017.
- c. Los pedidos de capacitación que no se encuentre contenidos en el Plan de Desarrollo de Personas .PDP Anualizado 2017 y no causen gastos al estado serán solicitados a la Dirección de Investigación y Capacitación, para su posterior evaluación y aprobación por el Comité de Elaboración de PDP y posterior incorporación en el PDP Anual.

8. FINANCIAMIENTO:

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado correspondiente al año 2017 serán financiadas con recursos ordinarios que ascienden hasta S/41,209.00 Donaciones y Transferencias S/ 5,216.00 Previsto en el Presupuesto Institucional de la Unidad Ejecutora red de salud Acobamba.

La estructura de gastos de acuerdo a las direcciones que comprende la Administración Central para el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado correspondiente al año 2017, se distribuye de la siguiente manera.

FINANCIAMIENTO MEDIANTE RECURSOS ORDINARIOS PARA IMPLEMENTAR EL PDP 2017

DIRECCION EJECUTIVA	FINANCIAMIENTO RECURSO ORDINARIO	DONACIONES Y TRANSFERENCIA
UNIDAD EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS	S/. 27,710.00	



ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD.	S/. 27,210.00	
UNIDAD DE SEGUROS PUBLICOS Y PRIVADOS.		S/. 5,216.00
UNIDAD EJECUTIVA DE INTELIGENCIA SANITARIA	S/. 4,672.00	
COORDINACIÓN DE EPIDEMIOLOGIA	S/. 4,672.00	
UNIDAD EJECUTIVA DE PROMOCION DE LA SALUD	S/. 9,327.00	
EDUCACION PARA LA SALUD	S/. 6,263.00	
DIRECCION DE PROMOCION DE VIDA SANA Y PARTICIPACION COMUNITARIA	S/. 3,064.00	
SUB- TOTAL	S/. 41,709.00	S/. 5,216.00
TOTAL	S/. 46,925.00	

9. DETALLE DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION:

Han sido establecidos por cada Unidad de la Red de Salud Acobamba (Anexo4)

- Denominación de la acción de capacitación.
- Fuente de Financiamiento.
- Tipo de Acción de Capacitación.
- Número de Beneficiarios.
- Justificación.
- Desempeño y aprendizaje esperado.
- Inversión por beneficiarios referencial.
- Presupuesto

10. RESPONSABILIDAD.



La Dirección de Investigación y Capacitación de la Unidad Ejecutora Red de salud Acobamba, es el órgano responsable de organizar, dirigir, supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2017.

En marco al Artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINSA tiene las siguientes responsabilidades.

11. VALIDACION POR EL COMITÉ:

Los miembros del Comité validamos el presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2017, tomando como referencia la información proporcionada por la Dirección de Investigación y Capacitación quien es el responsable del monitorizar las actividades educativas.

12. ANEXO:

**ANEXO N° 01
MATRIZ DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2017**


FORMATO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

OBJETIVO/FUNCION DEL AREA DE LA ENTIDAD	ACCIONES DE CAPACITACION PRELIMINAR	NOMBRE DEL PUESTO	CANTIDAD TOTAL DEL PUESTO	PRIORIDAD	JUSTIFICACION (PARA QUE)	DESEMPEÑO ESPERADO	APRENDIZAJE ESPERADO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	PRESUPUESTO DIRECTO ESTIMADO	REQUERIMIENTO INDIRECTO ESTIMADO



MATRIZ N° 02

MATRIZ DE ALINEAMIENTO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION ESPECÍFICAS Y GENERICAS CON LOS LINEAMIENTOS DE REFORMA.

LINEAMIENTOS DE REFORMA	OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENAL	OBEJTIVOS DE CAPACITACION 2017	LINEAS DE CAPACITACION	
			• ESPECIFICA	GENERICAS
	Fortalecer las competencias de los recursos humanos en la atención Integral de salud en el marco de Modelo de Atención Integral en Salud Basada en Familia y Comunidad con un enfoque de territorialidad con una gestión por resultados, que promuevan la protección social y aseguramiento universal, así como la gestión integral de suministro de medicamentos e insumos.	Fortalecer las competencias en la gestión de políticas y lineamientos para la atención primaria, con enfoque territorial	 <ul style="list-style-type: none"> • Gestión territorial 	
		Mejorar las competencias del personal de salud en prevención de la enfermedad y promoción de la salud en el Marco del MAIS BFC.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de Promoción de la Salud. 	



	<p>Fortalecer las competencias de los recursos humanos, en acciones de promoción de la salud, vigilancia, prevención y control de los principales problemas de salud pública en el marco de las determinantes de la salud para su intervención de manera concertada y con participación social.</p>	<p>Fortalecer las competencias e implementación de estrategias de vigilancia, tención integral en el marco de salud pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Gestión de Epidemiología. ● Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación. 	
	<p>Fortalecer las competencias en la formación de los recursos humanos altamente especializados en salud pública e individual (profesional y técnicos), con perfiles acorde a los objetivos del sistema regional de salud, mejorando en forma sostenida las capacidades técnicas y de actitud de los trabajadores del sector salud.</p>	<p>Mejorar las competencias esenciales en Salud Pública del personal asistencial de la Red de Salud Acobamba en el marco de la reforma de salud y Gestión por Resultado</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Gestión por Resultados. ● Gestión en Salud Pública. 	





ANEXO N° 03
NIVEL DE EVALUACION DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION:

FICHA TECNICA PARA LA EVALUACION DE REACCION DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION.

Objetivo: Evaluar la percepción de la calidad de las actividades de capacitación programadas en el PDP Anualizado de Dirección Regional de Salud Huancavelica.

Público Objetivo: Servidores públicos que participen en las actividades de capacitación programadas en el PDP Anualizado de la Unidad Ejecutora Red de salud Acobamba.

DIMENSIONES	VARIABLES	INDICACIONES	VALORES
DOCENCIA	DOMINIO TEMATICO	No demuestra dominio temático	0
		Demuestra mediano dominio temático	1
		Demuestra adecuado dominio temático	2
		Demuestra alto dominio temático	3
	METODOLOGIA TEMATICO	El docente utiliza una metodología que prioriza los contenidos temáticos	0
		El docente utiliza una metodología que prioriza lo procedimental.	1
		El docente utiliza una metodología didáctica	2
		Demuestra alto dominio metodología	3
	TUTORIA	No acompaña a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje	0
		Acompaña muy pocas veces a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje	1
		Acompaña esporádicamente (regularmente) a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje	2
		Acompaña constantemente a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	3
	EJECUCION CURRICULAR	Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados con retraso y menos de la mitad de lo	0

		programado		
		Los objetivos ,contenidos y actividades han sido ejecutados con retraso hasta el 70% de lo programado	1	
		Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados convenientemente hasta el 90% de lo programado	2	
		Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados convenientemente y hasta el 100% de lo programado	3	
	EVALUACION	La evaluación puso énfasis a la memorización de conceptos	0	
		La evaluación puso énfasis a la demostración de procedimientos	1	
		La evaluación tuvo equilibrio entre lo conceptual y procedimental.	2	
		La evaluación tuvo equilibrio entre lo conceptual, procedimental y lo valorativo	3	
	MATERIALES EDUCATIVOS	GUIA DIDACTICA	No hay guía didáctica	0
			La guía didáctica no explica la relación entre los objetivos contenidos y metodologías de la actividad educativa	1
			La guía didáctica explica medianamente la relación entre los objetivos , contenidos y metodología de la actividad	2
			La guía didáctica si explica y con claridad la relación entre los objetivos contenidos y metodologías de la actividad educativa.	3
ORGANIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS		Los contenidos están desorganizados	0	
		Los contenidos están organizados en función a las clases programadas	1	
		Los contenidos están organizados en funciones tan organizados en función al cronograma de curso	2	

		Los contenidos están organizados en función a los objetivos decurso	3	
	CALIDAD DE LOS CONTENIDOS	Los contenidos están desactualizados y son inadecuados a la práctica laboral	0	
		Los contenidos están actualizados pero no son adecuados a la práctica laboral	1	
		Los contenidos están actualizados y están medianamente adecuados a la practica	2	
		Los contenidos están actualizados y están medianamente adecuados a la práctica laboral	3	
	RECURSOS DIDACTICOS	Los recursos didácticos no ayudan a facilitar el aprendizaje de los contenidos más complejos	0	
		Los recursos didácticos complementan la información de los contenidos del curso	1	
		Los recursos didácticos resumen los contenidos del curso	2	
		Los recursos didácticos ayudan a facilitar el aprendizaje de los contenidos más complejos del curso	3	
	INFRAESTRUCTURA	MUEBLES	Los muebles (mesa y/o sillas) fueron insuficientes e inapropiadas	0
			Los muebles y mesa y/osillas) fueron suficientes pero inapropiadas	1
			Los muebles y mesa y/osillas) fueron apropiadas	2
Los muebles y mesa y/osillas) fueron apropiadas y confortables			3	
MEDIOS EDUCATIVOS		Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron insuficientes e inapropiados	0	
		Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron insuficientes	1	

	pero inapropiados	
	Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron apropiados	2
	Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron apropiados y siempre se contó con servicio técnico	3
AMBIENTES	Las aulas fueron pequeñas para la cantidad de alumnos y no se disponía de servicios higiénicos	0
	Las aulas fueron adecuadas para la cantidad de alumnos pero había restricciones para usar los servicios higiénicos	1
	Las aulas fueron amplias para la cantidad de alumnos y siempre se dispuso de servicios higiénicos	2
	Las aulas fueron amplias para la cantidad de alumnos siempre se dispuso de servicios higiénicos y otras comodidades como cafetín	3



ANEXO N° 04
LINEAS DE CAPACITACION

1. (CE) Procesos de Gestión Pública.
2. (CE) Procesos de organización y servicios de salud
3. (CE) Procesos de calidad en servicios de salud.
4. (CE) Proceso Financiamiento.
5. (CE) Proceso Información para la Salud.
6. (CE) Proceso Planeamiento.
7. (CE) Proceso de Prevención y Control de Epidemias, Emergencias y Desastres.
8. (CE) Proceso de Promoción de la Salud.
9. (CE) Proceso Protección, Recuperación y Rehabilitación de la Salud.
10. (CE) Proceso de Salud Mental.
11. (CE) Proceso Seguro Integral de Salud.



**ANEXO N° 04
ACCIONES DE CACITACION POR DIRECCIONES EJECUTIVAS.**

**ACCIONES DE CAPACITACION DIRIGIDOS A CENTROS Y PUESTOS DE SALUD DE LA PROVINCIA DE ACOBAMBA DE LA REGION
HUANCAVELICA - 2017**

**DIRECCION EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS
DIRECCION DE ATENCION DE SALUD**

CODIGO	DIRECCION	ESTRATEGIAS DE CAPACITACION:	ACCION DE CAPACITACION PRELIMINAR	CANTIDAD TOTAL DEL PUESTO	COSTO POR PERSONA	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	PRESUPUESTO DIRECTO ESTIMADO
			Curso-Taller de Antropometría coordinación con ESANS.	55	S/. 79.00	RO	S/. 5,116.00
			Curso-Taller de Estandarización y Manejo de la Norma técnica de CRED.	8	S/. 65.00	RO	S/. 520.00
			Curso-Taller de Lactancia Materna Exclusiva	8	S/. 65.00	RO	S/. 520.00
			Curso-Taller de Estimulación Temprana	8	S/.65.00	RO	S/. 1,480.00
			Curso-Taller de AIEPI Clínico	55	S/.79.00	RO	S/. 8,156.00
			Curso-Taller de Manejo correcto del SIEN en niños y gestantes en coordinación con ESANS.	8	S/. 65.00	RO	S/. 520.00
OGSAIS		Estrategia Sanitaria Nacional de Inmunizaciones	Curso-Taller de Esquema nacional de Vacunación	55	S/.79.00	RO	S/.5,116.00



		54				
Estrategia Sanitaria Nacional de salud Familiar	Curso-Taller de socialización del MAIS Basado en Familia y Comunidad Módulos: I, II, III, IV, V (organización de los servicios, atención integral e integrada por etapas de vida)	8	S/. 20.00	RO	S/1,004.00	
	Taller en fortalecimiento de capacidades de toma de muestra de Papanicolaou.					
Estrategia Sanitaria Nacional de Prevención y Control del Cáncer.	Curso Taller en consejería de los Diferentes tipos de Cáncer.	8	S/.20.00	RO	S/.754.00	
	CRER descentralizado del programa	25	S/20.00	RO	S/ 500.00	
Estrategia sanitaria de TBC	Curso – Taller Fortalecimiento de registro HIS-FAC en promoción de la salud.	54	S/. 20.00	RO	S/. 932.00	
	Curso – Taller de fortalecimiento de capacidades en aplicación del enfoque ambiental a comités locales de Promoción de la Salud en Instituciones Educativas.	8	S/.20.00	RO	S/.932.00	
Promoción de la Salud	II Congreso de Agentes Comunitarios de salud de Acobamba.	54	S/. 20.00	RO	S/. 4,936.00	



			8	S/.79.00	RO	S/.1,000.00
		Curso – Taller Fortalecimiento de capacidades en intervención en familias saludables.	8	S/. 20.00	RO	S/. 200.00
		Curso – Taller Fortalecimiento de capacidades en interculturalidad en los servicios de salud.	56	S/.	RO	S/.
	Etapa de Vida Adolescente	Curso Taller de capacitación en la etapa de Vida Adolescente	54	S/.	RO	S/.
	Etapa de Vida Joven	Curso – Taller de Actualización de la Norma técnica de la Etapa de Vida Joven	54	S/.	RO	S/.
	Enfermedades No Transmisibles	Curso – Taller de Fortalecimiento de Capacidades de Daños No transmisibles (HTA y Diabetes).	8	S/.	R.O	S/.
		Curso – Taller de Actualización del HIS y FUA de salud Bucal en el marco del PPR.	16	S/. 79.00	RO	S/824.00
	Estrategia Sanitaria Nacional de Salud Mental	Curso de Capacitación en la Aplicación del Cuestionario SRQ niños de 3 a 17 años	54	S/. 79.00	RO	S/3,080.00
		Capacitación: Guías Trastorno Afectivos (Depresión y Conducta Suicida) y de Ansiedad.	16	S/. 79.00	RO	S/896.00
		Capacitación en Familias Fuertes				



	Etapa de Vida Adulto Mayor	Curso de Socialización de Normas y Lineamientos de la Etapa Vida Adulto Mayor.	54	Sl.	R.O	Sl.
--	----------------------------	--	----	-----	-----	-----

**DIRECCION EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PERSONAS
DIRECCION DE SERVICIOS DE SALUD Y GESTION DE LA CALIDAD**

CODIGO	DIRECCION	ESTRATEGIAS SANITARIA Y/O COORDINACION.	ACCION DE CAPACITACION PRELIMINAR	CANTIDAD TOTAL DEL PUESTO	COSTO POR PERSONA	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	PRESUPUESTO DIRECTO ESTIMADO
			Capacitación al Comité de Control de calidad de FUAS	37	Sl. 79.00	DT - RO	Sl. 1,056.00
			Curso taller de Capacitación Convenio Cápita.	160	Sl. 79.00	DT - RO	Sl. 1,248.00
			Capacitación a puntos de digitación	8	Sl. 96.00	DT - RO	Sl. 1,152.00
USPP	UNIDAD DE SEGUROS PUBLICOS Y PRIVADOS	SEGUROS	Curso Taller de Capacitación en RCP para choferes y primeros auxilios.	10	Sl. 79.00	DT - RO	Sl. 780.00



DIRECCION EJECUTIVA DE INTELIGENCIA SANITARIA

CODIGO	DIRECCION	ESTRATEGIAS DE CAPACITACION.	ACCION DE CAPACITACION PRELIMINAR	CANTIDAD TOTAL DEL PUESTO	COSTO POR PERSONA	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	PRESUPUESTO DIRECTO ESTIMADO
UEPI	Unidad de Epidemiologia	Gestión Sanitaria	Curso Taller de capacitación en Herramientas Epidemiológicas.	14	S/. 79.00	DT - RO	S/. 4,672.00



MINISTERIO DE SALUD
GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA
RED DE SALUD ACOBAMBA
Teodoro Espinoza Torres
TEODORO ESPINOZA TORRES
JEFE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

[Signature]
LIC. DR. MARILYN CARABANALLENTE
LEP Obst

[Signature]
Yesenia Antonieta Sosa Laualle
OBSTETRA
COP:13996



GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA
RED DE SALUD ACOBAMBA
[Signature]
LUIS ANTONIO AGUILAR TERRONES
DIRECTOR

