



## PLAN DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO - 2017



**RESPONSABLES:**

**LIC. DARWIN MOSCOSO GARCIA**  
DIRECTOR DE LA RED DE SALUD ANGARAES

**C.D. FABRICIO CARRILLO CORDOVA**  
JEFE DE LA OFICINA DE GESTION DE SERVICIOS Y DE  
ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD

**C.D. YISELA MAMANI QUISPE**  
RESPONSABLE DEL AREA DE CAPACITACION E  
INVESTIGACION.

# Resolución Directoral

## Nº 0072-2017-GOB.REG.HVCA/RSA

Lircay, 25 de Mayo del año 2017

### VISTO:

El Memorandum N°416-2017/GOB.REG-HVCA/GRDS-DIRESA/RSA/D, de fecha 25 de Mayo del año 2017, Memorandum emitido por el Director de la Red de Salud de Angaraes Lic.Enf Darwin Juan Moscoso Garcia; mediante el cual ordena se proyecte Resolución de Aprobación del Plan de Desarrollo Personal (PDP - 2017) de la Unidad Ejecutora 405 – Red de Salud Angaraes, y;

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 191° de la Constitución Política del Perú, reformado con Ley N° 27680 y lo dispuesto en la Ley N° 27867, Ley Orgánica del Gobierno Regional, el Gobierno Regional es una persona jurídica de derecho público, con autonomía política, económico y administrativo en asuntos de su competencia, cuyas adquisiciones y contrataciones se rige por la Ley de la materia constituyendo para su administración económica y financiera a la Unidad Ejecutora 405- Red de Salud Angaraes, y;

Que, es política de la Red de Salud de Angaraes, actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho, dentro de las facultades que nos estén atribuidos, concordante con los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo;

Que, el Artículo N° 21 de la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales establece que el Presidente Regional tiene atribuciones de nombrar y cesar a los funcionarios de confianza; conforme a las facultades establecidas por Ley y a fin de garantizar una adecuada gestión Técnica Administrativa;



Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 029-2016/GOB.REG.HVCA/GR, de fecha 25 de Enero de 2016, emitido por el Gobernador Regional del Gobierno Regional de Huancavelica Lic. Glodoaldo Alvarez Oré, mediante el cual se aprueba la creación dentro del pliego 447; Gobierno Regional de Huancavelica de la Unidad Ejecutora 405 Red de Salud Angaraes.

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 107-2016/GOB.REG.HVCA/GR, de fecha 21 de Marzo de 2016, resolución emitida por el Gobernador Regional del Gobierno Regional de Huancavelica Lic. Glodoaldo Alvarez Oré, mediante el cual se designa al Lic.Enf. Darwin Juan Moscoso Garcia como Director de Programa Sectorial II 01 de la Red de Salud de Angaraes y;

Con el visto bueno del Director de la Red de Salud Angaraes, Oficina de Administración, Oficina de Gestión de Servicios y Atención Integral de Salud, Unidad de Asesoría Jurídica, Unidad de Recursos Humanos, en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú, Ley N° 27783, Ley de Bases de Descentralización, Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, modificado por la Ley N° 27902.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR**, el Plan de "DESARROLLO DE PERSONAL (PDP - 2017) – UNIDAD EJECUTORA 405 RED DE SALUD ANGARAES", como anexo forma parte de la presente resolución.

**ARTÍCULO QUINTO .- ENCARGAR** a la Oficina de Administración de la Red de Salud Angaraes el cumplimiento de la presente Resolución.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**



GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA  
RED DE SALUD ANGARAES  
LIC. Enf. Darwin J. Moscoso Garcia  
DIRECTOR  
CEP: 55819

# Resolución Directoral

## Nº0.0034-2017-GOB.REG.HVCA/RSA

Lircay, 28 de Febrero del año 2017

VISTO:

El Memorándum N°086 A 2017/GOB.REG.HVCA/GRDS-DIRESA/RSA/D, de fecha 28 de Febrero del año 2017, Memorándum emitido por el Director de la Red de Salud de Angaraes Lic.Enf Darwin Juan Moscoso Garcia; mediante el cual ordena Proyectar Resolución de Conformación del Comité de Capacitaciones de la Unidad Ejecutora 405 – Red de Salud Angaraes, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 191° de la Constitución Política del Perú, reformado con Ley N° 27680 y lo dispuesto en la Ley N° 27867, Ley Orgánica del Gobierno Regional, el Gobierno Regional es una persona jurídica de derecho público, con autonomía política, económico y administrativo en asuntos de su competencia, cuyas adquisiciones y contrataciones se rige por la Ley de la materia constituyendo para su administración económica y financiera a la Unidad Ejecutora 405- Red de Salud Angaraes, y;

Que, es política de la Red de Salud de Angaraes, actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho, dentro de las facultades que lo atribuyen atribuidos, concordante con los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo;

Que, el Artículo N° 21 de la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales establece que el Presidente Regional tiene atribuciones de nombrar y cesar a los funcionarios de confianza; conforme a las facultades establecidas por Ley y a fin de garantizar una adecuada gestión Técnica Administrativa;

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 029-2016/GOB.REG.HVCA/GR, de fecha 25 de Enero de 2016, emitido por el Gobernador Regional del Gobierno Regional de Huancavelica Lic.



Glodoaldo Alvarez Oré, mediante el cual se aprueba la creación dentro del pliego 447; Gobierno Regional de Huancavelica de la Unidad Ejecutora 405 Red de Salud Angaraes.

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 107-2016/GOB.REG.HVCA/GR, de fecha 21 de Marzo de 2016, resolución emitida por el Gobernador Regional del Gobierno Regional de Huancavelica Lic. Glodoaldo Alvarez Oré, mediante el cual se designa al Lic.Enf. Darwin Juan Moscoso Garcia como Director de Programa Sectorial II 01 de la Red de Salud de Angaraes y;

Que, mediante Informe N° 05-2017/GOB.REG.-HVCA/RSA/OGSYAIS/UGSS-GC, de fecha 28 de Febrero del año 2017, informe suscrito por la Cirujano Dentista Yisela Quispe Responsable del Área de Capacitaciones, y;

Con el visto bueno del Director de la Red de Salud Angaraes, Oficina de Administración, Unidad de Asesoría Jurídica, Unidad de Recursos Humanos,

de la Unidad Ejecutora 405 – Red de Salud Angaraes, en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú, Ley N° 27783, Ley de Bases de Descentralización, Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, modificado por la Ley N° 27902.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** APROBAR la conformación del "COMITÉ DE CAPACITACIONES DE LA UNIDAD EJECUTORA 405 – RED DE SALUD ANGARAES". Comité el cual estará integrado por los siguientes servidores:

**PRESIDENTE:**

- Lic.Enf. DARWIN JUAN MOSCOSO GARCIA  
Director de la Red de Salud Angaraes.





GOBIERNO REGIONAL  
HUANCAVELICA  
RED DE SALUD ANGARAES



**SECRETARIA:**

➤ C.D. YISELA MAMANI QUISPE  
Responsable de Capacitaciones



**MIEMBRO:**

➤ C.D. FABRICIO LEONEL CARRILLO CORDOVA  
Jefe de la Oficina de Gestión de Servicios y Atención Integral de Salud



**MIEMBRO:**

➤ LIC.ADM.JULIO LAURENTE ARANA  
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos



**MIEMBRO**

➤ M.C. JORGE LUIS VILCAHUAMAN NINANYA  
Director del Hospital de Lircay

**ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR** a la Oficina de Administración de la Red de Salud Angaraes a través de la Unidad de Recursos Humanos la notificación del presente acto administrativo a las instancias pertinentes con las formalidades de Ley.

**ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR**, la presente Resolución a los Órganos competentes de la Red de Salud Angaraes.



**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**



GOBIERNO REGIONAL HUANCAVELICA  
RED DE SALUD ANGARAES

Lic. Enl. Darwin J. Moscoso Garcia  
DIRECTOR  
CEP- 55619



## 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 RED DE SALUD ANGARAES

### I. PRESENTACION:

La Red de Salud Angaraes a través del comité de elaboración del plan de desarrollo de las personas, oficializado mediante Resolución Directoral Nro. **0072-2017-GOB.REG.HVCA/RSA** Ha elaborado el Plan de Desarrollo Anualizado, con la finalidad de fortalecer las competencias de su capital humano y 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 con el 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 Angaraes ha sido elaborada por el Área de Capacitaciones y por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, en función a las necesidades de capacitación comunicadas por las distintas oficinas de la Red de Salud.

En este marco, se formula el Plan de Desarrollo de las Personas de la Red de Salud Angaraes 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 Provincia.





## 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, decretos legislativos N° 276 y N° 1057, 1153 de la Red de Salud Angaraes.



## 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. Decreto Legislativo 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Publico".
- Decreto Supremo; N° 043-2006-PCM, que aprueba los "Lineamientos para la Elaboración y Aprobación del Reglamento de Organización y Funciones, en las Entidades de la Administración Pública".
- Resolución Directoral Nro. 00034 - 2017-GOB.REG.HVCA/RSA.



### DEFINICIONES OPERACIONALES PRINCIPALES:

- 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.
- 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, 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.



**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, según como se detalla:



OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE CAPACITACION QUINQUENAL	OBJETIVOS DE CAPACITACION 2017
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 Red de Salud Angaraes descentralizado y con liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer las competencias en Planificación y acciones de monitoreo y supervisión</li> <li>Fortalecer el desarrollo y la satisfacción plena del personal y el logro de los objetivos.</li> <li>Elevar la capacidad de gestión</li> <li>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 Angaraes.</li> <li>Mejorar las competencias en elaboración de políticas, directivas, planes.</li> </ul>
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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer las competencias en la gestión de políticas y lineamientos para la atención primaria, con enfoque territorial</li> <li>Mejorar las competencias del personal de salud en prevención de la enfermedad y promoción de la salud en el Marco del MAIS BFC.</li> </ul>





OBEJTIVOS ESTRATEGICOS DE CAPACITACION QUINQUENAL	OBJETIVOS DE CAPACITACION 2017
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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer las competencias e implementación de estrategias de vigilancia, tención integral en el marco de salud pública.</li> </ul>
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 .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer las competencias en Gestión de la Calidad en el Marco de la Reforma de Salud y Gestión por Resultados.</li> <li>Fortalecer las competencias en atención integral de las urgencias y emergencias pre-hospitalarias, en el marco del Sistema Nacional de Salud.</li> </ul>
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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar las competencias esenciales en Salud Publica del personal asistencial de la Red de Salud Angaraes en el marco de la reforma de salud y Gestión por Resultado</li> </ul>



**OBJETIVOS Y LINEAS DE CAPACITACION DEL PDP 2017.**

OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENAL	OBEJTIVOS DE CAPACITACION 2017	LINEAS DE CAPACITACION ESPECIFICA	LINEAS DE CAPACITACION GENERICAS
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 Red de Salud Angaraes descentralizado y con liderazgo.	Mejorar las competencias en Planificación y acciones de monitoreo y supervisión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión Sanitaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Herramientas de ofimáticas.</li> <li>Presupuesto por resultado.</li> <li>Desarrollo de gestión documental.</li> <li>Contratación y Adquisición con el Estado</li> </ul>
	Fortalecer el desarrollo y la satisfacción plena del personal y el logro de los objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión Sanitaria</li> </ul>	
	Elevar la capacidad de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión Sanitaria</li> </ul>	
	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 Angaraes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aseguramiento en Salud.</li> <li>Gestión de Medicamentos insumos y drogas.</li> <li>Gestión de Salud Ambiental.</li> </ul>	
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	Mejorar las competencias en elaboración de políticas, directivas internas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de Servicios de Salud.</li> </ul>	
	Fortalecer las competencias en la gestión de políticas y lineamientos para la atención primaria, con enfoque territorial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión territorial</li> </ul>	





OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENAL	DE	OBEJTIVOS DE CAPACITACION 2017	DE	LINEAS DE CAPACITACION ESPECIFICA	DE	LINEAS DE CAPACITACION GENERICAS	DE
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.		Mejorar las competencias del personal de salud en prevención de la enfermedad y promoción de la salud en el Marco del MAIS BFC.		• Gestión de Promoción de la Salud.			
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.		Fortalecer las competencias e implementación de estrategias de vigilancia, atención integral en el marco de salud pública.		• Gestión de Epidemiología.			
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.		Fortalecer las competencias en Gestión de la Calidad en el Marco de la Reforma de Salud y Gestión por Resultados.		• Gestión de la calidad.			
		Fortalecer las competencias en Gestión Sanitaria de los servicios de salud.		• Gestión de servicios de salud.			
		Fortalecer las competencias en atención integralmente de las urgencias y emergencias pre-hospitalarias, en el marco del Sistema Nacional de Salud.		• Gestión Prevención y control de epidemias, emergencias y desastres.			
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.		Mejorar las competencias esenciales en Salud Pública del personal asistencial de la Red de Salud Angaraes en el marco de la reforma de salud y Gestión por Resultado.		• Gestión por Resultados. • Gestión en Salud Pública.			

**VI. EVALUACION:**

**5.1. Identificación de Necesidades de Capacitación 2017:**

La Red de Salud Angaraes 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 de cada unidad orgánica.

El diseño de esta evaluación se ha basado en la recolección de datos de información proporcional por las Direcciones Ejecutivas y/o Oficinas 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 vinculada la Rectoría 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 esperando esperado, modalidad, cronograma y presupuesto.

La Red de Salud Angaraes 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 son:

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

- Resultado de la evaluación del Plan de capacitaciones 2016
- Resultado de la Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral.
- Identificación de problemas y/ o necesidades puntuales que se puedan solucionar o abordar con acciones de capacitación.
- Resultado de las acciones de Supervisión y Monitoreo de la Red de Salud Angaraes.

Las competencias laborales genéricas de la Red de Salud Angaraes; compromiso ético, respeto por la vida de las personas y el ambiente, trabajo en equipo, comunicación en base a interculturalidad,

Cabe mencionar que las Necesidades de Capacitación que se han identificado por las diferentes oficinas /Estrategias está dirigido a fortalecer las competencias de los Puestos de Salud a nivel Provincial en el 90%, en marco del cumplimiento de las definiciones operacionales de los Programas presupuestales el mismo que coadyuvara al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional. 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 recibido, 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 Red de Salud Angaraes, esta información se extraerá de las encuestas realizadas a los jefes inmediatos de las oficinas, unidades, direcciones y/o estrategias.

## 7. CAPACITACION:

### 7.1 Descripción de las acciones de Capacitación.

En relación al Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2017-2021 de la Red de Salud Angaraes para el cumplimiento de la visión, misión y alcanzar el logro de los objetivos estratégicos, el PDP 2017, fortalecer las competencias laborales genéricas de los servidores de la Red de Salud Angaraes, 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.

Las acciones de capacitación se encuentran alineadas a las líneas de capacitación, estas líneas están organizadas por competencias específicas y genéricas, a continuación se detalla.





Líneas de Competencias Específicas	Líneas de Competencias Genéricas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aseguramiento en Salud.</li> <li>• Gestión de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios.</li> <li>• Prevención y Control de Epidemias, Emergencias y Desastres.</li> <li>• Gestión de la Salud Ambiental.</li> <li>• Gestión de Programas y Servicios de Salud.</li> <li>• Dominio de Tecnologías de Información y Comunicación.</li> <li>• Gestión de Documentos Normativos.</li> <li>• Gestión Pública.</li> <li>• Gestión de la Calidad.</li> <li>• Gestión de Servicios de Salud</li> <li>• Gestión por resultado.</li> <li>• Gestión de Promoción de la Salud.</li> <li>• Gestión Territorial.</li> <li>• Gestión Hospitalaria.</li> <li>• Planificación y Financiamiento.</li> <li>• Gestión de Tecnología de la Información y Comunicación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas de Ofimática.</li> <li>• Desarrollo de gestión documental.</li> <li>• Atención al Ciudadano.</li> <li>• Presupuesto por Resultado.</li> <li>• Contratación y Adquisición con el Estado</li> </ul>



7.2. **Acciones de capacitación de Competencias Genéricas:**  
Las acciones de capacitación de competencias genéricas son características personales que se traducen en comportamiento observable en el desempeño laboral y que no tienen relación directa con las funciones de su unidad orgánica.

Estas acciones de capacitación se encuentran alineadas a macro-organizadores denominados líneas de capacitación. Estas líneas se han determinado según objetivos de capacitación del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2017-2021 de la Red de Salud Angaraes.

7.3. **Acciones de capacitación de Competencias Específicas:**  
Son competencias laborales identificadas por los órganos del MINSA y que relacionadas a las funciones del cargo o puesto laboral vinculadas a las competencias funcionales de las unidades orgánicas y que orienten el desarrollo de las acciones de capacitación en las que sus servidores participarán, para coadyuvar al mejorar el ejercicio de las funciones principales como órgano de la Red de Salud Angaraes.

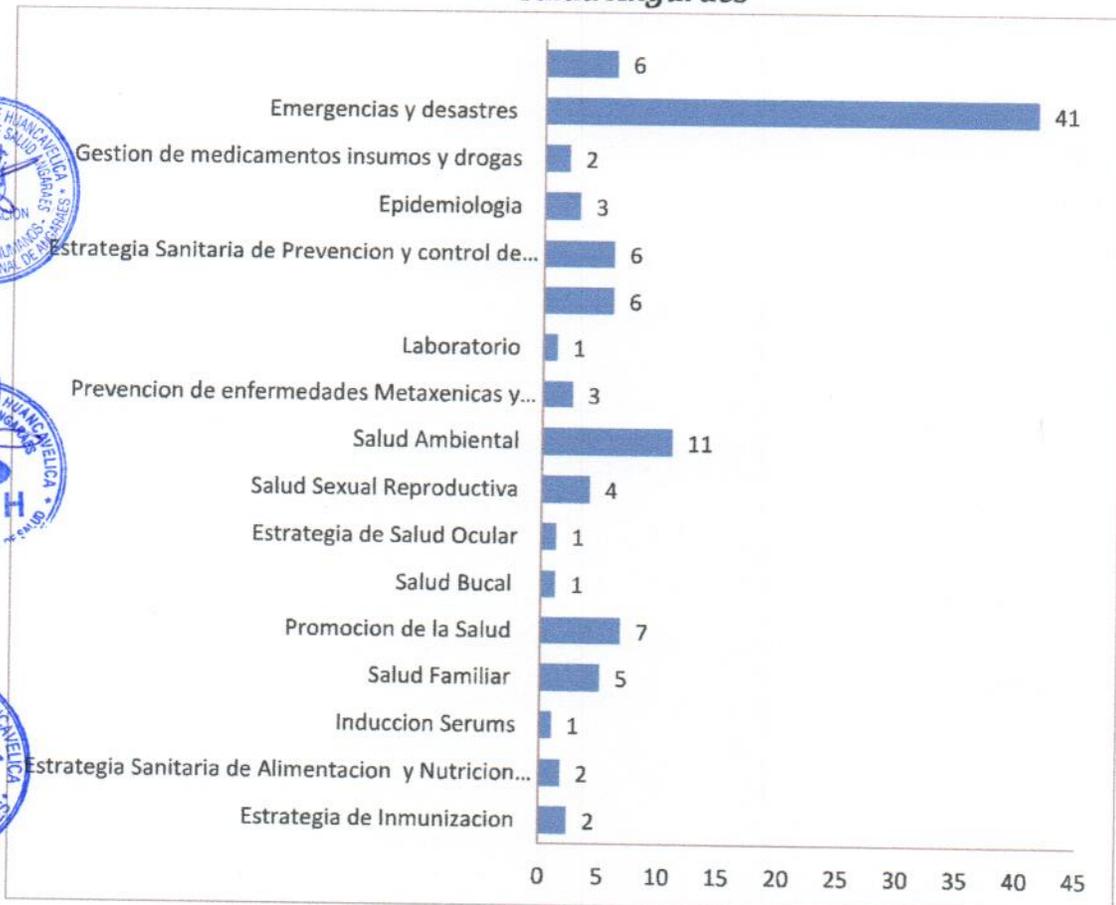


**GRAFICO N° 01 Distribución de los tipos de acciones de capacitación**



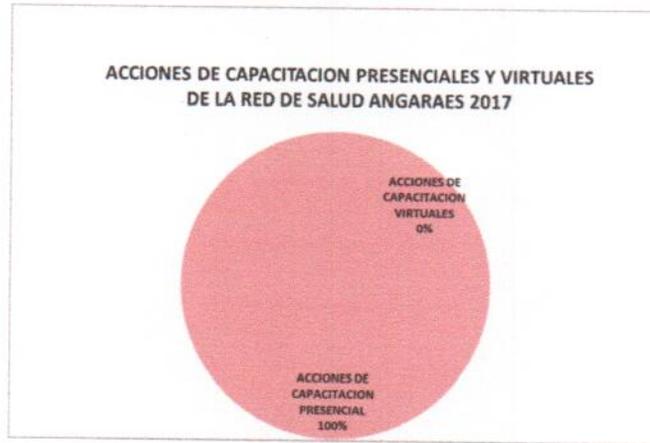
En el grafico N° 01 se puede apreciar que el 100% de acciones de capacitación desarrollaran competencias específicas en los servidores de las unidades orgánicas de la Red de Salud Angaraes

**GRAFICO N° 02 Acciones de Capacitación por oficinas – Red de Salud Angaraes**



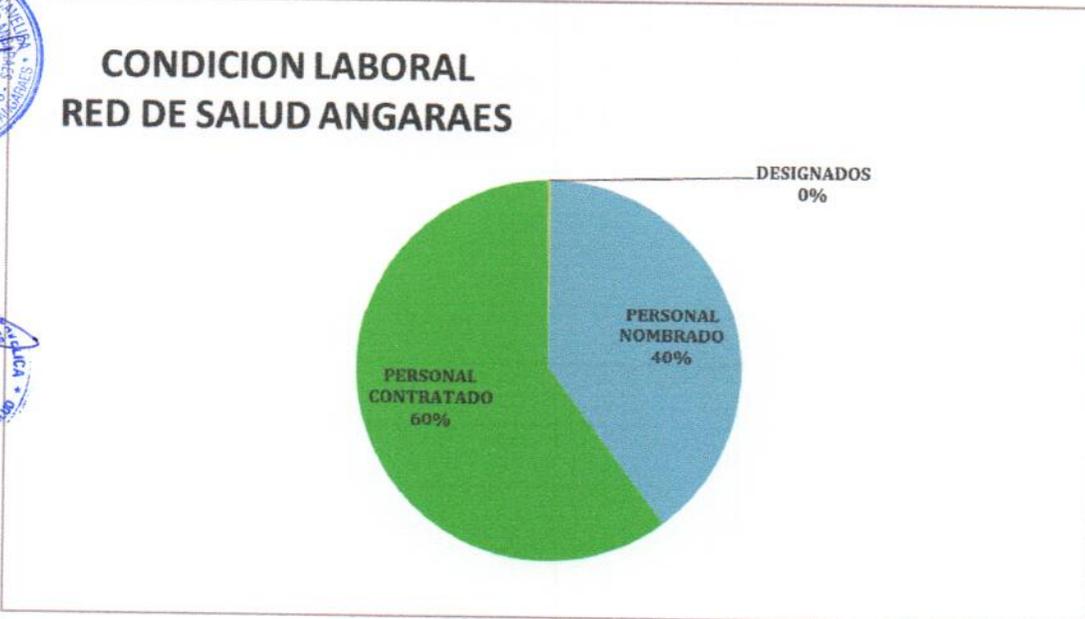


**GRAFICO N° 03: Acciones de Capacitación Presenciales y Virtuales de la Red de Salud Angaraes - 2017**



*En el grafico N° 03 se puede apreciar que del 100% de acciones de capacitación son de tipo presencial para los puestos de salud, la plataforma de capacitaciones virtuales está en proceso de creación lo cual permitirá el acceso a todo el personal que labora en el ámbito de la Provincia de Angaraes.*

**7.4. Datos de la Población de la Red de Salud Angaraes:**





### 7.5. Estrategias De Capacitación:

1. *Activar las acciones de capacitación mediante las tecnologías de información (TICS), a través de una plataforma virtual que está en vías de implementarse.*
2. *Ejecutar acciones de capacitación genéricas, las cuales se desarrollaran en tanto los objetivos de capacitación sean afines entre las oficinas generales beneficiadas con la capacitación.*
3. *Desarrollar programas educativos de formación laboral en la modalidad presencial o no presencial (virtual), en las formas autoinstructivas y 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 Angaraes a través de las tutorías formación en el trabajo.*
4. *Desarrollar la articulación con instituciones educativas de prestigio, fomentando convenios de cooperación internacional de capacitación.*



### 7.6. 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 oficinas 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.*

*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**

OFICINA	FINANCIAMIENTO RECURSO ORDINARIO	DONACIONES Y TRANSFERENCIA
<b>OFICINA DE GESTION DE SERVICIOS Y DE ATENCION INTEGRAL EN SALUD</b>		
Estrategia de Inmunizacion	s/. 1,440.00	
Estrategia Sanitaria de Alimentacion y Nutricion Saludable	s/. 1,080.00	
Induccion Serums	s/. 620.00	
Salud Familiar	s/. 3,000.00	
Promocion de la Salud	s/. 4,000.00	
Salud Bucal	s/. 748.00	
Estrategia de Salud Ocular	s/. 776.00	
Salud Sexual Reproductiva	s/. 2,400.00	
Salud Ambiental	s/. 6,496.00	
Prevencion de enfermedades Metaxenicas y Zoonoticas	S/. 1,496.00	
Laboratorio	S/. 720.00	
Estrategia Sanitaria Nacional de Prevencion y Control del Cancer	S/. 3,500.00	
Estrategia Sanitaria de Prevencion y control de enfermedades de transmision sexual VIH-SIDA	S/. 3,500.00	
Gestion de la Calidad	s/. 3576.00	
<b>OFICINA DE GESTION INSTITUCIONAL</b>		
Epidemiologia	s/. 1,790.00	
Gestion de medicamentos insumos	s/. 1,250.00	
Emergencias y desastres	s/. 24,636.00	
<b>total</b>	<b>S/. 55,992.00</b>	





**FINANCIAMIENTO EN TRÁMITE – CAPACITACIONES EN EL HOSPITAL MEDIANTE RECURSOS ORDINARIOS.**

OFICINA	FINANCIAMIENTO RECURSO ORDINARIO	DONACIONES Y TRANSFERENCIA
<b>OFICINA DE GESTION DE SERVICIOS Y DE ATENCION INTEGRAL EN SALUD</b>		
Estrategia de Inmunización	S/.1,500.00	
Estrategia Sanitaria de Alimentación y Nutrición Saludable	S/.3,200.00	
Promoción de la Salud	S/.2,000.00	
Salud Bucal	S/.2,248.00	
Salud Sexual Reproductiva	S/.6,700.00	
Salud Ambiental	S/.6,996.00	
Laboratorio	S/. 1,000.00	
Estrategia Sanitaria Nacional de Prevención y Control del Cáncer	S/. 2,500.00	
Estrategia Sanitaria de Prevención y control de enfermedades de transmisión sexual VIH- SIDA	S/. 1,500.00	
Gestión de Servicios de Salud y Gestión de Calidad	S/. 2,652.00	
<b>OFICINA DE GESTION INSTITUCIONAL</b>		
Epidemiología	S/.1,540.00	
Gestión de medicamentos insumos y drogas	S/.1,050.00	
Emergencias y desastres	S/.5,000.00	
<b>total</b>	<b>S/. 35,534.00</b>	

**9. DETALLE DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION:**

Han sido establecidos por cada órgano de la Red de Salud Angaraes (Anexo4)

- Denominación de la acción de capacitación.
- Fuente de Financiamiento.
- Tipo de Acción de Capacitación.
- Número de Beneficiarios.





- Número de Beneficiarios.
- Justificación.
- Desempeño y aprendizaje esperado.
- Inversión por beneficiarios referencial.
- Presupuesto

#### 10. RESPONSABILIDAD.

*El área de Capacitación de la Red de Salud Angaraes, 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:







**MATRIZ DE ALINEAMIENTO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION ESPECÍFICAS Y GENERICAS CON LOS LINEAMIENTOS DE REFORMA A NIVEL DE PRIMER NIVEL DE ATENCION**

CODIGO	OFICINA	ESTRATEGIAS DE CAPACITACION.	ACCION DE CAPACITACION PRELIMINAR	CANTIDAD TOTAL DEL RESS. QUE ASISTE	COSTO POR PERSONA	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	PRESUPUESTO DIRECTO ESTIMADO
	oficina de Gestión de Servicios y de Atención Integral en Salud	Estrategia de Inmunización	Reunión descentralizada - Semana de vacunación de las américas.	39	s/. 36.92	RO	s/. 1,440.00
		Estrategia Sanitaria de Alimentación y Nutrición Saludable	Fortalecimiento de Capacidades en el manejo del SIEN.	34	s/. 31.76	RO	s/. 1,080.00
		Salud Familiar	Inducción "SERUMS".	30	s/. 21.00	RO	s/. 620.00
		Promoción de la Salud	MAIS BFC. Capacitación de Agentes Comunitarios.	48	s/. 62.50	RO	s/. 3,000.00
		Salud Bucal	Fortalecimientos de Capacidades en Salud Bucal.	120	s/. 33.33	RO	s/. 4,000.00
		Estrategia de Salud Ocular	Taller en diagnóstico de errores refractarios y cataratas.	14	s/. 53.40	RO	s/. 748.00
		Salud Sexual Reproductiva	Manejo de Emergencias Obstétricas.	50	s/. 15.55	RO	s/. 776.00
		Salud Ambiental	Taller de vigilancia desinfección cloración de sistema de agua del ámbito rural urbano.	48	s/. 50.40	RO	s/. 2,400.00
			Taller de gestión y manejo de residuos sólidos en establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo de salud.	60	s/. 42.00	RO	s/. 2,500.00
				50	S/. 50.00	RO	s/. 2,500.00





RED DE SALUD ANGARAES  
PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS



		15	s/. 224.40	RO	S/. 1,496.00
	Socialización de estrategias de intervención en vigilancia de calidad de agua de intervención a los establecimientos.	15	S/. 100.00	RO	S/. 1,496.00
Prevencción de enfermedades Metaxenicas y Zoonoticas	Difusión de normas técnicas y socialización de las principales enfermedades zoonoticas.	10	S/. 72.00	RO	S/. 720.00
Laboratorio	Control de calidad y técnicas de procesamiento de exámenes de laboratorio.	70	s/. 50.00	RO	S/. 3,500.00
Estrategia Sanitaria Nacional de Prevención y Control del Cáncer	Capacitación en la toma de IVA - Crioterapia.	70	s/. 50.00	RO	S/. 3,500.00
Estrategia Sanitaria de Prevención y control de enfermedades de transmisión sexual VIH- SIDA	Capacitación de Prueba Rápida Dual.	16	s/. 92.25	RO	S/. 1,476.00
Gestión de la Calidad	Guía taller de Auditoria de caso	40	S/. 14.40	RO	s/. 576.00
	formando Gestores de salud	10	S/. 44.00	RO	s/. 440.00
Gestión de servicios de Salud	III Encuentro provincial de experiencias exitosas y mejora continua de la Calidad	10	S/. 16.00	RO	s/. 160.00
	Curso taller : actualización del Data en RENIPRESS				



RED DE SALUD ANGARAES  
PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS



Gestión de medicamentos insumos y drogas	Taller de Actualización de herramientas de la vigilancia Epidemiológica.	6	s/. 42.00	RO	s/. 250.00
	Plan de Asistencia técnica en almacenamiento dispensación y indicadores SISMED.	52	S/. 116.34	RO	S/. 6,050.00
Emergencias y desastres	Promoción del uso adecuado de los medicamentos.	60	s/. 100.00	RO	S/. 6,000.00
	Personas con formación y Conocimiento en Gestión de Riesgo Desastre y Adaptación al Cambio Climático.	25	S/. 40.00	RO	S/. 1,000.00
	Organización y entrenamiento de comunidades en habilidades frente al riesgo de desastre.	30	S/. 302.00	RO	S/. 9,076.00
	Actualización de brigadas para la atención frente a emergencias y desastres.	12	S/. 970.00	RO	S/. 14,560.00





**MATRIZ N° 04**  
**MATRIZ DE ALINEAMIENTO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION ESPECIFICAS Y GENERICAS CON LOS LINEAMIENTOS DE REFORMA SIN FINANCIAMIENTO A NIVEL DEL HOSPITAL.**

OFICINA	ESTRATEGIAS DE CAPACITACION.	ACCION DE CAPACITACION PRELIMINAR	CANTIDAD TOTAL DEL EESS. QUE ASISTE	COSTO POR PERSONA	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	PRESUPUESTO DIRECTO ESTIMADO
Oficina de Gestión de Servicios y de Atención Integral en Salud	Estrategia de Inmunización	Rol y competencias del personal de Salud en los Servicios de Salud.	60	s/. 25.00		s/. 1,500.00
		Capacitación para la Prevención de la Desnutrición Infantil	50	s/. 21.60		s/. 1,080.00
Oficina de Gestión de Servicios y de Atención Integral en Salud	Estrategia Sanitaria de Alimentación y Nutrición Saludable	Taller en Neuro desarrollo, Nutrición y Anemia en niños dirigido al personal Hospitalario	60	s/. 25.00		s/. 1,500.00
		Barreras y Estrategias Sanitarias para la Cobertura Optima en Inmunizaciones	30	s/. 21.00		s/. 620.00
Oficina de Gestión de Servicios y de Atención Integral en Salud	Promoción de la Salud	Proporcionar entornos para la Promoción de la salud	54	s/. 37.03		s/. 2,000.00
		Promoción de la Salud bucal en Gestantes.	05	s/. 300.00		S/. 1,500.00
Oficina de Gestión de Servicios y de Atención Integral en Salud	Salud Bucal	Cuidados Bucales para Pacientes Hospitalizados	04	s/. 187.00		s/. 748.00
		Embarazo de alto Riesgo en Adolescentes	48	s/. 50.40		s/. 2,400.00
Oficina de Gestión de Servicios y de Atención Integral en Salud	Salud Sexual Reproductiva	Medidas adoptadas para Reducir Mortalidad Materna	50	s/. 40.00		s/. 2000.00
		Enfermedades intercurrentes en el embarazo y principales patologías neonatales	50	s/. 30.00		s/. 1500.00



RED DE SALUD ANGARAES  
PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS



Oficina de Gestión Institucional	Rompiendo paradigmas en la sexualidad del Adolescente	50	s/. 20.00	s/. 800.00
	Técnica adecuada de manejo de residuos sólidos Hospitalarios.	60	s/. 42.00	s/. 2,500.00
	Nivel de conocimiento y actitud ante el cumplimiento de bioseguridad Hospitalaria	15	s/. 100.00	S/. 1,496.00
	Tópicos selectos en Laboratorio clínico y banco de sangre	09	S/. 112.00	s/1,000.00
	Estrategias innovadoras para el control del cáncer cervicovaginal y de mama.	70	s/. 36.00	S/. 2,500.00
	Taller de VIH, enfocados en adolescentes	50	s/. 30.00	S/. 1,500.00
	Actualización de los establecimientos en el aplicativo RENIPRESS	09	s/. 64.00	s/. 576.00
	Auditoria de Historia de Clínicas	40	S/. 7.50	s/. 300.00
	Taller de vigilancia de infecciones intrahospitalarias	30	s/. 51.30	s/. 1,540.00
	Conservación de Medicamentos	20	S/. 52.50	S/. 1,050.00
Manejo integral de paciente politraumatizado en emergencia y desastres.	50	S/. 100.00	S/. 5,000.00	



**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 Analizado de la Red de Salud Angaraes

**Público Objetivo:** Servidores públicos que participan en las actividades de capacitación programadas en el PDP Anualizado de la Red de Salud Angaraes.

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 n 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 programado	0
		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	





INFRAESTRUCTURA	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
	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.) fueron insuficientes e inapropiados	0	
	Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector.) fueron insuficientes pero inapropiados	1	
	Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector) fueron apropiados	2	
	Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector) fueron apropiadas 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	1	





		alumnos pero había restricciones para usar los servicios higiénicos	
		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 de Gestión de Productos Farmacéutico, Dispositivos Médicos y Productos Sanitarios.
5. (CE) Proceso Desarrollo Informático.
6. (CE) Proceso Financiamiento.
7. (CE) Proceso Información para la Salud.
8. (CE) Proceso Planeamiento.
9. (CE) Proceso de Prevención y Control de Epidemias, Emergencias y Desastres.
10. (CE) Proceso de Promoción de la Salud.
11. (CE) Proceso Protección, Recuperación y Rehabilitación de la Salud.
12. (CE) Proceso de Salud Ambiental.
13. (CE) Proceso Seguro Integral de Salud.
14. (CB) Ofimática.
15. (CB) Tecnologías de Información y Comunicación

