



Resolución Directoral

Resolución N° 106 -DE-DIREC-SA-SJL-2017

San Juan de Lurigancho, 20 de marzo del 2017.

VISTO: El Exp. N°03826, que contiene la Nota Informativa N°129-2017-J-U-RRHH-N°025-CYD-DIREC-SA-SJL, de fecha 08 de marzo del 2017, emitida por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Resolución Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", la cual señala en el acápite 6.4.1.4. Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas-PDP, lo siguiente: El Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, mediante el documento del Visto, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos remite el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2017, a fin de que se aprobado mediante acto resolutivo;

Que, dicho Plan tiene como Finalidad: desarrollar los procedimientos reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos de la jurisdicción de la Red de Salud San Juan de Lurigancho;

Que, dicho Plan presenta los siguientes Objetivos:

- Fortalecer las competencias del personal prestador de salud en las claves obstétricas (rojo, azul y amarillo).
- Fortalecer las capacidades individuales y colectivas de las y los adolescentes del distrito de SJL en relación a sus derechos sexuales y reproductivos para prevenir el embarazo en adolescentes y demandar programas y servicios públicos diferenciados en servicio de salud sexual reproductiva en el marco de las políticas públicas nacionales y normativo internacional.
- Fortalecer las competencias del personal de salud para disminuir la prevalencia de la malnutrición y anemia en niños menores de 5 años.
- Fortalecer las competencias del personal de la D.A. N° 201-MINSA y NTS N° 105/MINSA metodología de evaluación interna, lactancia materna, alimentación infantil y lactario institucional.
- Fortalecer las competencias del recurso humano en el manejo de las guías de hipertensión arterial, diabetes mellitus, depresión, TBC.
- Fortalecer el registro en historias clínicas, HIS, las atenciones por estrategias sanitarias.
- Plan de capacitación del correcto llenado del formato único de atención "FUA MÚLTIPLE" de prestaciones del seguro integral de salud 2017



- Fortalecer las competencias del recurso humano en el uso de los equipos de protección personal (mascarilla N° 095) Dirigido a trabajadores de salud y SERUMS.
- Fortalecer las competencias en la prevención de Hepatitis B y la transmisión vertical en los colaboradores de la Red de Salud San Juan de Lurigancho.
- Fortalecer a los colaboradores en el conocimiento de los fenómenos naturales y antrópicos (terremotos, huaycos, incendios y lluvias) y las enfermedades post-eventos.
- Fortalecer las competencias de los colaboradores en la gestión de procesos para la administración pública.
- Fortalecer las competencias en la aplicación de los instrumentos de supervisión integral.
- Formar especialistas en la planificación, diseño y la aplicación de técnicas modernas de gestión que permitan dotar al proceso de desarrollo de una intencionalidad estratégica, de modo que los programas de capacitación contribuyan con objetivos corporativos y viabilicen la visión institucional.

Que, son funciones de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección de Red de Salud San Juan de Lurigancho: Establecer la programación, control, remuneración, capacitación, y desarrollo del personal, para que desempeñe las capacidades y habilidades requeridas, para el logro de los objetivos funcionales asignados a las unidades orgánicas de la Dirección de Red de Salud, tal como lo estipula el inciso i) del artículo 15° del Reglamento de Organización y Funciones de nuestra Dirección de Red de Salud, aprobado con la Resolución Ministerial N° 409-2010/MINSA;

Que, el artículo 8° literales b), e) y f) del Reglamento señalado en el acápite anterior, establece las atribuciones y responsabilidades del Director Ejecutivo entre las cuales se encuentra la prerrogativa de: Expedir Resoluciones Directorales en los asuntos de su competencia (...); Aprobar los planes y documentos de gestión de la Dirección de Red, según lo establecido en las normas pertinentes y; Cumplir y hacer cumplir la política, objetivos y normas de salud establecidos en el ámbito territorial asignado, respectivamente;

Que, en tal sentido resulta pertinente aprobar el citado Plan mediante la presente Resolución Directoral;

De conformidad con las facultades otorgadas mediante la Resolución Jefatural N° 400-2015/IGSS;

Con la opinión de la Unidad de Recursos Humanos, el visto de la Oficina Administración y de Asesoría Jurídica.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2017.

Artículo 2°.- Publicar la presente Resolución en el portal institucional de la Red de Salud San Juan de Lurigancho.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



GLALR/PGMI/LAAC/OMVP
TRANSCRITO PARA LOS FINES PERTINENTES A:

- Sub - Dirección Ejecutiva
- Órgano de Control Institucional
- Órgano de Desarrollo Institucional
- Oficina de Administración
- Unidad de Logística
- Unidad de Estadística e Informática
- Unidad de Recursos Humanos
- Unidad de Economía
- Asesoría Jurídica
- Microrred
- Expediente
- Asesoría

[Firma manuscrita]
Méd. Guillermo Luis Atencio La Rosa
Director Ejecutivo
Red de Salud San Juan de Lurigancho

CERTIFICO AL DOCUMENTO QUE
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
MINISTERIO DE SALUD
PERU
[Firma manuscrita]
Tc. Carmen Teresa Castillo Diaz
FEDATARIO



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto de Gestión
de Servicios de Salud

Dirección de Red de
Salud de San Juan de
Lurigancho

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año del Buen Servicio al Ciudadano”



DIRECCIÓN DE RED DE SALUD SAN JUAN DE LURIGANCHO



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP - 2017

**DIRECCIÓN DE RED DE SALUD SAN JUAN DE LURIGANCHO
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
CET DE CAPACITACION Y DESARROLLO**



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto de Gestión
de Servicios de Salud

Dirección de Red de
Salud de San Juan de
Lurigancho

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año del Buen Servicio al Ciudadano”



“PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2017 DE LA RED DE SALUD SAN JUAN DE LURIGANCHO”

RESOLUCION DIRECTORAL N° 106 –DE-DIRED-SA-SJL-2017

DR. GUILLERMO LUIS ATENCIO LA ROSA
DIRECTOR EJECUTIVO

DRA. MARIA ISABEL LAU MENDOZA
DIRECTORA ADJUNTA

ABOG. LUIS ARANA CABRERA
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

ABOG. JOSÉ LUÍS LINARES TIPTO
CORDINADOR DEL EQUIPO DE TRABAJO DE CAPACITACION Y DESARROLLO

LIC.YUDITH YESICA CARDENAS VASQUEZ
EQUIPO DE TRABAJO DE LA CET DE CAPACITACION Y DESARROLLO

2017



INDICE

I.- PRESENTACION	4
II- AMBITO DE APLICACIÓN	5
III.- FINALIDAD, OBJETIVOS, METAS E INDICADORES.....	5
3.1.- FINALIDAD	5
3.2.- OBJETIVOS.....	5
3.3.- METAS	8
3.4.- INDICADORES DE EVALUACION	8
3.4.1. INDICADORES DE REACCION	8
3.4.2. INDICADORES DE APRENDIZAJE	9
3.4.3. INDICADORES DE APLICACIÓN	9
IV.- COSTOS DE LA CAPACITACIÓN.....	10
V.- CICLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN.....	10
5.1.- ETAPA DE PLANIFICACIÓN	10
VI.- EVALUACION	13
6.1 ENCUESTA DE SATISFACCIÓN	13
6.2 HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE APRENDIZAJE	13
6.3 PROPUESTA DE APLICACIÓN	14
6.4 MEDICIÓN DE IMPACTO QUE LA ENTIDAD DETERMINE	14
VII.- ACTIVIDADES DE CAPACITACION	14
VIII.- TIPOS Y MODALIDADES DE CAPACITACION	14
IX.- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO	15
X.-RESPONSABILIDAD	15
XI.- RECOMENDACIÓN.....	16
XII.- ANEXOS	16



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto de Gestión
de Servicios de Salud

Dirección de Red de
Salud de San Juan de
Lurigancho

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año del Buen Servicio al Ciudadano”



I.- PRESENTACION

La Red de Salud San Juan de Lurigancho, presenta su Plan de Desarrollo de las Personas, adecuándola al marco de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión de Recursos Humanos, y que para los fines del presente se le denominara LA DIRECTIVA-SERVIR.

Y acorde con el proceso de reforma Sectorial y con la convicción de la revalorización del desempeño de sus colaboradores, brindando las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus capacidades así como del cumplimiento de sus funciones; orientadas al logro de un sector con equidad, eficiencia y calidad, viene impulsando acciones con la finalidad de avanzar en la protección de la población en salud y en especial el Sistema de Conducción de la Capacitación, a partir de la identificación oportuna de los problemas de salud, introduciéndose cada vez mas la aplicación de metodologías flexibles según: las necesidades de los Usuarios Internos y Externos.

Ha elaborado el presente instrumento de gestión teniendo como base el Plan Operativo Anual, así como el Plan de Desarrollo de las Personas 2016, y de acuerdo a la directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

El Plan de Desarrollo de Personas 2017 que presentamos, es un instrumento que involucra a todos los colaboradores de la Red de Salud de San Juan de Lurigancho, y ha sido elaborado en el marco de las competencias de la Oficina de Recursos Humanos – Coordinación de Equipo de Trabajo de Capacitación y Desarrollo y siendo el resultado de un fructífero intercambio de realidades, basadas en la identificación de las necesidades de Capacitación, con los responsables del área de Capacitación de la Microrredes, y unidades orgánicas de la Red de Salud S.J.L. en el que se promueve la posibilidades de mejorar los conocimientos, optimizar las habilidades y destrezas y el cambio de actitudes del personal para que en medio de determinadas limitaciones, dirijan sus esfuerzos a mejorar su organización y gestión, movilizandolos recursos y capacidades potenciales.



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto de Gestión
de Servicios de Salud

Dirección de Red de
Salud de San Juan de
Lurigancho

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año del Buen Servicio al Ciudadano”



Para finalmente cumplir con lo planificado tenemos presente que el fortalecimiento, adquisición y desarrollo de competencias de los colaboradores de la Red de Salud SJL, coadyuvará a contar con trabajadores al servicio del estado que aporten en el logro de Objetivos Institucionales, metas, Planes y políticas de salud que impulsen así gestión eficiente del sector, con impacto en la satisfacción del Usuario Interno y Externo.

II- AMBITO DE APLICACIÓN

Las Disposiciones contenidas en el presente Plan de Desarrollo de Personas 2017 , tienen alcance a todos los servidores civiles comprendidos en los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio de Salud, así como también se encuentran comprendidos los Profesionales que realizan servicios mediante el SERUMS Equivalente.

III.- FINALIDAD, OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

3.1.- FINALIDAD

La presente Directiva tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos de la jurisdicción de la Red de Salud San Juan de Lurigancho.

3.2.- OBJETIVOS

Los Objetivos de Capacitación que se pretenden alcanzar con el desarrollo del presente Plan de Desarrollo de Personas -2017, se ha planteado en función a los Objetivos del Plan Operativo Anual vigente, que son los siguientes:



PERÚ

Ministerio de Salud

Instituto de Gestión de Servicios de Salud

Dirección de Red de Salud de San Juan de Lurigancho

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año del Buen Servicio al Ciudadano”



OBJETIVOS DEL POA 2017	OBJETIVOS DE CAPACITACION 2017
REDUCIR SIGNIFICATIVAMENTE LA MORBIMORTALIDAD MATERNO - INFANTIL	FORTALECER LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL PRESTADOR DE SALUD EN LAS CLAVES OBSTETRICAS (ROJA, AZUL Y AMARILLO).
	FORTALECER LAS CAPACIDADES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE LAS Y LOS ADOLESCENTES DEL DISTRITO DE SJL EN RELACION A SUS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS PARA PREVENIR EL EMBARAZO EN ADOLESCENTE Y DEMANDAR PROGRAMAS Y SERVICIOS PUBLICOS DIFERENCIADOS EN SERVICIO DE SALUD SEXUAL REPRODUCTIVA EN EL MARCO DE POLITICAS PUIBLICAS NACIONALES Y NORMATIVA INTERNACIONAL.
LOGRAR QUE TODOS LOS NIÑOS RECIBAN LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA, NUTRITIVA Y ADECUADA NUTRICIÓN INFANTIL	FORTALECER LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE SALUD PARA DISMINUIR LA PREVALENCIA DE LA MALNUTRICION Y ANEMIA EN NIÑOS MENORES DE 5 AÑOS.
	FORTALECER LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA D.A N°201-MINSA y NTS N°105/MINSA-METODOLOGIA DE EVALUACION INTERNA; LACTANCIA MATERNA, ALIMENTACION INFANTIL Y LACTARIO INSTITUCIONAL.
REDUCIR SIGNIFICATIVAMENTE LA MORBIMORTALIDAD CAUSADA POR ENFERMEDADES TRANSMISIBLES Y NO TRANSMISIBLES	FORTALECER LAS COMPETENCIAS DEL RECURSO HUMANO EN EL MANEJO DE LAS GUIAS DE HIPERTENSION ARTERIAL, DIABETES MELLITUS, DEPRESION, TBC.
	FORTALECER EL REGISTRO EN HISTORIAS CLINICAS, HIS LAS ATENCIONES POR ESTRATEGIAS SANITARIAS.
	PLAN DE CAPACITACIÓN DEL CORRECTO LLENADO DEL FORMATO ÚNICO DE ATENCIÓN "FUA MÚLTIPLE" DE PRESTACIONES DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD 2017 "
	FORTALECER LAS COMPETENCIAS DEL RECURSO HUMANO



PERÚ

Ministerio de Salud

Instituto de Gestión de Servicios de Salud

Dirección de Red de Salud de San Juan de Lurigancho

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año del Buen Servicio al Ciudadano”



	<p>EN EL USO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL (MASCARILLA N95) DIRIGIDO A TRABAJADORES DE SALUD Y SERUMS.</p>
	<p>FORTALECER LAS COMPETENCIAS EN LA PREVENCION DE HEPATITIS B Y LA TRANSMISION VERTICAL EN LOS COLABORADORES DE LA RED DE SALUD SAN JUAN DE LURIGANCHO.</p>
<p>DESARROLLAR LAS CAPACIDADES DE RESPUESTA OPORTUNA PARA REDUCIR SIGNIFICATIVAMENTE EL IMPACTO DE LAS EMERGENCIAS Y DESASTRES SOBRE LA SALUD DE LA POBLACIÓN, EL AMBIENTE Y LOS SERVICIOS DE SALUD Y PARA PROTEGER Y REESTABLECER LA SALUD DE LAS PERSONAS AFECTADAS.</p>	<p>FORTALECER A LOS COLABORADORES EN EL CONOCIMIENTO DE LOS FENOMENOS NATURALES Y ANTROPICOS (TERREMOTOS, HUAYCOS, INCENDIOS Y LLUVIAS) Y LAS ENFERMEDADES POST-EVENTOS.</p>
<p>INCREMENTAR LA CAPACIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CAPACIDAD RESOLUTIVA DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR DE LA JURISDICCIÓN</p>	<p>FORTALECER LAS COMPETENCIAS DE LOS COLABORADORES EN LA GESTION DE PROCESOS PARA LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA.</p>
	<p>FORTALECER LAS COMPETENCIAS EN LA APLICACION DE LOS INSTRUMENTOS DE SUPERVISION INTEGRAL.</p>
	<p>FORMAR ESPECIALISTAS EN LA PLANIFICACIÓN, DISEÑO Y LA APLICACIÓN DE TÉCNICAS MODERNAS DE GESTIÓN QUE PERMITAN DOTAR AL PROCESO DE DESARROLLO DE UNA INTENCIONALIDAD ESTRATÉGICA, DE MODO QUE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN CONTRIBUYAN CON OBJETIVOS CORPORATIVOS Y VIABILICEN LA VISIÓN INSTITUCIONAL.</p>



3.3.- METAS

Capacitar al 50% de Servidores Civiles comprendidos en los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057, del MINSA así como a los Profesionales SERUMS.

3.4.- INDICADORES DE EVALUACION

3.4.1. INDICADORES DE REACCION

Este tipo de indicador nos muestra el grado de satisfacción de la Acción de Capacitación. Dicha calificación considera los siguientes aspectos: objetivos, materiales, recursos audiovisuales, metodología, instructor, ambiente, logística, entre otros, según corresponda.

Esta evaluación se realiza inmediatamente culminada la Acción de Capacitación.

PORCENTAJE	DESCRIPCION	INDICADOR
% DE COBERTURA	ESTE INDICADOR MUESTRA EL NUMERO DE SERVIDORES PROGRAMADOS QUE RECIBEN CAPACITACION VERSUS NUMERO DE SERVIDORES DE LA RED DE SALUD SAN JUAN DE LURIGANCHO	<u>N° DE SEVIDORES PROGRAMADOS</u> N° DE TOTAL DE SERVIDORES DE RED SJL
% DE ASISTENCIA	ESTE INDICADOR MUESTRA EL NUMERO DE SERVIDORES QUE ASISTENTEN A LAS CAPACITACIONES VERSUS LOS SERVIDORES INSCRITOS SEGÚN CARTA DE COMPROMISO	<u>N° DE TRABAJADORES CON ASISTENCIA EFECTIVA</u> N° DE TRABAJADORES INSCRITOS SEGÚN CARTA DE COMPROMISO
% DE APROBADOS	ESTE INDICADOR MIDE EL NUMERO DE SERVIDORES QUE HAN APROBADO VERSUS LOS TRABAJADORES QUE ASISTIERON A LAS CAPACITACIONES/CURSO/TALLER/ETC	<u>N° DE TRABAJADORES APROBADOS</u> N° DE TRABAJADORES CON ASISTENCIA EFECTIVA
% DE REACCION	ESTE INDICADOR MIDE EL GRADO DE SATISFACCION DE LA CAPACITACION RECIBIDA	<u>N° DE TRABAJADORES SATISFECHOS DE LA CAPACITACION</u> N° DE TRABAJADORES ASISTENTES AL CURSO/TALLER/ETC PROGRAMADOS



3.4.2. INDICADORES DE APRENDIZAJE

Este tipo de indicador nos muestra el nivel de evaluación de aprendizaje, la cual es propuesta por el proveedor de capacitación, cuyo resultado permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los Beneficiarios de capacitación. Dicha herramienta debe diseñarse de acuerdo a los objetivos de aprendizaje de cada Acción de Capacitación.

PORCENTAJE	DESCRIPCION	INDICADOR
% CONOCIMIENTOS OBTENIDOS	ESTE INDICADOR MIDE EL GRADO DE CONOCIMIENTO PREVIOS AL CURSO/TALLER/ETC	<u>N° DE PRETEST APROBADOS</u> N° DE PRETEST ENTREGADOS A LOS ASISTENTES
	ESTE INDICADOR MIDE EL GRADO DE CONOCIMIENTO POSTERIOR AL CURSO/TALLER/ETC	<u>N° DE POST TEST APROBADOS</u> N° DE POST TEST ENTREGADOS A LOS ASISTENTES

3.4.3. INDICADORES DE APLICACIÓN

Este tipo de indicador corresponde al nivel de evaluación de aplicación, en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Dicho documento es elaborado por el beneficiario de capacitación y validado por el Jefe inmediato, quien es el responsable de hacer el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.

La propuesta de aplicación se entrega a la Oficina de Recursos Humanos, en un plazo de 30 días hábiles posteriores de finalizada la Acción de Capacitación y la evaluación del cumplimiento de dicha propuesta, realizada por el superior inmediato, se entrega en un plazo no mayor de 6 meses, dependiendo de los plazos de las actividades propuestas.

PORCENTAJE	DESCRIPCION	INDICADOR
% ACTIVIDADES DE APLICACIÓN	ESTE INDICADOR MIDE EL NIVEL DE PROGRESO	<u>N° ACTIVIDADES DE APLICACION PROPUESTAS POR EL BENEFICIARIO</u> N° DE ACTIVIDADES REALIZADAS



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto de Gestión
de Servicios de Salud

Dirección de Red de
Salud de San Juan de
Lurigancho

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año del Buen Servicio al Ciudadano”



IV.- COSTOS DE LA CAPACITACIÓN

El financiamiento de la Capacitación comprende:

Costos Directos: Comprende la inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica según corresponda.

Costos Indirectos: Comprende los costos logísticos para el desarrollo de la capacitación tales como: alimentación, hospedaje, material de estudio, movilidad local, transporte a la ciudad de destino en caso corresponda, titulación (gastos administrativos para la obtención del grado), entre otros.

V.- CICLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

El proceso de Capacitación comprende un ciclo de tres etapas. Planificación, Ejecución y Evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la información sobre la evolución del desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar Acciones de Capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto a observación.

5.1.- ETAPA DE PLANIFICACIÓN

Esta etapa inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada Unidad Orgánica identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal. Comprende cuatro fases 1) Conformación del Comité de Planificación de Planificación de la Capacitación, 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.

Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación

Está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien Preside el Comité, el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles.

En los tres primeros casos los integrantes participan a plazo indeterminado.

Los integrantes del comité participan en el marco de sus funciones, con la finalidad de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación.

La conformación del Comité se oficializa a través de una Resolución del Titular de la entidad.

Nuestra entidad adecuara en la fecha y por única vez, la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación que tenía por denominación Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto de Gestión
de Servicios de Salud

Dirección de Red de
Salud de San Juan de
Lurigancho

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año del Buen Servicio al Ciudadano”



Personas, toda vez que aún mantiene vigencia la designación del Representante de los trabajadores.

a) Elección del representante de los servidores

Los Servidores Civiles ELIGEN A DOS REPRESENTANTES POR UN PERIODO DE 3 AÑOS . La elección se efectúa mediante votación secreta en cada entidad. El candidato que obtenga mayoría simple tendrá condición de titular y el segundo con mayor votación y el segundo con mayor votación, tendrá la condición de suplente. En caso se presente un solo candidato también debe ser electo por mayoría simple de los servidores que participen. Si al proceso de elección no se presentara algún candidato o ninguno obtuviera mayoría simple, el comité se instalará sin el representante de los servidores civiles. En caso que el representante titular de los servidores civiles , se desvincule de la entidad , las funciones serán asumidas por el suplente . Si ambos fueran desvinculados de la entidad. La Oficina de Recursos Humanos dispondrá un nuevo proceso de elección dentro de los 30 días hábiles de ocurrido el hecho.

b) Funciones del comité de Planificación de la Capacitación

- Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contengan Acciones de Capacitación pertinentes de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.4.1.3 de LA DIRECTIVA, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de los objetivos estratégicos de la entidad.
- Validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces , previo a la aprobación de la entidad.
- Evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.4.2.6 de LA DIRECTIVA.

Fase 2: Sensibilización sobre la importancia de la capacitación

La sensibilización busca motivar a los servidores civiles de la Entidad para que comprendan la importancia de la Gestión de la Capacitación y su contribución a la mejora de desempeño de los servidores y al logro de los objetivos estratégicos.

En esta fase se define el cronograma de trabajo para el desarrollo del Diagnóstico de necesidades de Capacitación.

Fase 3: Desarrollo del diagnóstico de necesidades de capacitación- DNC

Es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales deben ser alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégico de la entidad.



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto de Gestión
de Servicios de Salud

Dirección de Red de
Salud de San Juan de
Lurigancho

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año del Buen Servicio al Ciudadano”



Se desarrolla a través de los siguientes insumos:

a) Requerimientos de capacitación

Son las necesidades de capacitación planteadas por los órganos o unidades orgánicas. Pueden ser de tipo Formación Laboral o Formación Profesional. Estas últimas solo para el personal con buen rendimiento o rendimiento distinguido que cumplan con los requisitos descritos en el numeral 6.124 de LA DIRECTIVA.

La Oficina de Recursos Humanos (ORH) integra los requerimientos de capacitación presentados por los órganos o unidades orgánicas como máximo al finalizar el primer semestre del año anterior a la vigencia del Plan de Desarrollo de la Personas.

La Oficina de Recursos Humanos (ORH) evalúa la pertinencia de los requerimientos de capacitación teniendo en cuenta, al menos los siguientes criterios: Beneficio de la Acción de Capacitación. Funciones del Servidor y Objetivos de capacitación.

Dicha Integración de Requerimientos de capacitación constituye la primera versión del diagnóstico de Necesidades de capacitación, la cual se utiliza para estimar el presupuesto estimado que la entidad debe incorporar a su proyecto de presupuesto del siguiente año, con la finalidad de asegurar recursos para financiar la capacitación.

Respecto a los requerimientos planteados por los órganos o unidades orgánicas que no generen costo a la entidad, la ORH evalúa la pertinencia y de corresponder, ingresan automáticamente a la Matriz PDP.

b) Planes de Mejora del ciclo de Gestión del rendimiento

El ciclo de gestión de rendimiento comprende la etapa de retroalimentación, en la cual se establece el intercambio de opiniones y expectativas entre evaluador y el servidor evaluado sobre los resultados de desempeño. De dicha etapa, se obtienen los Planes de Mejora que contienen las recomendaciones de capacitación, entre otros aspectos que coadyuvan a la mejora del desempeño del servidor civil.

La información sobre capacitación que contienen los Planes de Mejora se incorporan en la segunda versión del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, como máximo al 30 de enero del año de vigencia del Plan de Desarrollo de las Personas.

Cuando las entidades hayan implementado la Gestión de rendimiento, la Información de capacitación de los Planes de Mejora será el insumo principal para elaborar el diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

c) Resultado del Diagnóstico de Conocimiento

Como herramienta que proporciona información de la capacitación de los operadores de los sistemas administrativos y funcionales, permite indicar las brechas de conocimientos y orientar las estrategias de capacitación. Los informes de resultados de los Diagnósticos de



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto de Gestión
de Servicios de Salud

Dirección de Red de
Salud de San Juan de
Lurigancho

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año del Buen Servicio al Ciudadano”



Conocimientos que realiza SERVIR en coordinación con los entes rectores, indican el nivel de conocimiento de los operadores respecto a las funciones que desempeñan.

La Información obtenida de los Diagnósticos de Necesidades de Capacitación como máximo al 30 de enero del año de vigencia del Plan de Desarrollo de las Personas.

Si la entidad no cuenta con todos los insumos para el DNC, esta se define a partir de los requerimientos de capacitación de los órganos o unidades orgánicas.

VI.- EVALUACION

Etapas en la cual se miden los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas. La evaluación de la capacitación tiene cuatro niveles: Reacción, mide la satisfacción de los participantes; Aprendizaje, mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje. Aplicación, mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores; e impacto, mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión de la entidad.

No todas las Acciones de Capacitación se miden en los cuatro niveles, el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de la capacitación.

Los resultados de la evaluación general información para la mejora continua de la gestión de la capacitación.

Herramientas de esta etapa se definen según cada nivel.

- a) Nivel de Reacción: Encuesta de Satisfacción
- b) Nivel de Aprendizaje: Herramienta de medición que proponga el proveedor de capacitación
- c) Nivel de Aplicación: Propuesta de Aplicación
- d) Nivel de Impacto: Medición de impacto que proponga la entidad.

6.1 ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Es el formato que corresponde al nivel de evaluación de reacción. Se completa por los beneficiarios de capacitación para calificar el grado de satisfacción de la Acción de Capacitación. Dicha calificación considera los siguientes aspectos: objetivos, materiales, recursos audiovisuales, metodología Instructor, ambiente, logística, entre otros, según corresponda.

6.2 HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE APRENDIZAJE

Es la herramienta que corresponde al nivel al nivel de evaluación de aprendizaje, la cual es propuesta por el proveedor de capacitación, cuyo resultado permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los beneficiarios de capacitación. Dicha herramienta debe diseñarse de acuerdo a los objetivos de aprendizaje de cada Acción de Capacitación y dependiendo de estos, las herramientas pueden ser:



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto de Gestión
de Servicios de Salud

Dirección de Red de
Salud de San Juan de
Lurigancho

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año del Buen Servicio al Ciudadano”



- Objetivo de Aprendizaje orientado a conocimientos: se aplica pruebas escritas de respuesta fija o abierta; o análisis de casos, resolución de problemas, ensayos entre otros.
- Objetivos de aprendizaje orientado a habilidades: se aplica role playing, presentaciones, simulaciones, ejecución práctica, entre otros.

Esta evaluación se realiza al inicio y al final de la Acción de Capacitación (pre test- post test).

6.3 PROPUESTA DE APLICACIÓN

Es la herramienta que corresponde al nivel de evaluación de aplicación, en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Dicho documento es elaborado por beneficiario de capacitación y validado por el jefe inmediato, quien es el responsable de hacer el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.

6.4 MEDICIÓN DE IMPACTO QUE LA ENTIDAD DETERMINE

Es la herramienta que busca identificar los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión que evidencien los efectos generados por la Acción de Capacitación.

La Medición de impacto se aplica de manera facultativa en las entidades.

VII.- ACTIVIDADES DE CAPACITACION

Las Actividades de Capacitación están orientadas a satisfacer las necesidades de capacitación tomadas del Diagnóstico de Necesidades de capacitación – DNC, priorizando los siguientes aspectos:

Desarrollo de Habilidades personales, y de Trabajo en Equipo: Orientado a Estimular la optimización de competencias relacionadas a actitudes y habilidades personales y de trabajo en equipo que conlleven a optimizar su productividad en el trabajo y a la mejora del clima organizacional.

Actualización y Perfeccionamiento: Dirigido a identificar, ampliar e impulsar los conocimientos, destrezas, habilidades y aptitudes del trabajador en el desempeño de sus funciones.

Todas las Actividades de Capacitación se guiarán por medio de los formatos de ejecución PDP, y demás procedimientos establecidos en la DIRECTIVA.

VIII.- TIPOS Y MODALIDADES DE CAPACITACION



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto de Gestión
de Servicios de Salud

Dirección de Red de
Salud de San Juan de
Lurigancho

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año del Buen Servicio al Ciudadano”



TIPOS

FORMACION LABORAL: Pueden ser: Talleres, Cursos, Diplomado o Programa de Especialización, Capacitación Interinstitucional, Pasantía y Conferencia.

FORMACION PROFESIONAL: Maestría y Doctorado.
De Acuerdo a las especificaciones establecidas en LA DIRECTIVA.

MODALIDADES

MODALIDAD EXTERNA: Es la modalidad mediante la cual el trabajador seleccionado para la actividad educativa de capacitación, se apersona a una determinada institución, previamente contratada para brindar la misma.

MODALIDAD INTERNA: Son aquellas actividades educativas de capacitación (cursos, talleres, seminarios, etc.) que son brindados por una determinada Unidad orgánica, o Responsable de Estrategia Sanitaria o Actividad Administrativa de acuerdo a las necesidades de capacitación previamente establecidas.

IX.- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

PRESUPUESTO

El Presupuesto asignado de Inicio anual (PIA) 2017 es de S/. 28,000.00 según fuente de financiamiento de Recursos Ordinarios y el Presupuesto requerido para la Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas 2017 de la Dirección de Red de Salud San Juan de Lurigancho incluida la demanda adicional, asciende a la suma de S/. 547,380.00 (Quinientos cuarenta y siete mil trescientos ochenta con 00/100 Soles), que requiere ser gestionado en el presupuesto institucional modificado 2017 de la Red de Salud San Juan de Lurigancho.

Así mismo aclaramos que el presupuesto en los tres últimos años anteriores ha sido de un promedio de S/. 125,000, los cuales fueron ejecutados en un 100%.

FINANCIAMIENTO

La capacitación se financia total o parcialmente con recursos de la entidad en la que labora el servidor también puede financiarse total o parcialmente con recursos de otras fuentes, nacionales o internacionales, públicas o privadas. En caso el financiamiento sea parcial, la entidad del servidor puede asumir la diferencia.

El financiamiento se considerara de acuerdo a las especificaciones establecidas en LA DIRECTIVA.

X.-RESPONSABILIDAD



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto de Gestión
de Servicios de Salud

Dirección de Red de
Salud de San Juan de
Lurigancho

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año del Buen Servicio al Ciudadano”



La ejecución del Plan de Desarrollo de Personas 2017 de la Dirección de Red de Salud San Juan de Lurigancho es responsabilidad de Dirección Ejecutiva, Administración, Oficina de Desarrollo Institucional, Oficina de Recursos Humanos, CET de Capacitación y Desarrollo otras oficinas y unidades micro redes según corresponda.

Así mismo la Oficina de Gestión de recursos humanos, es el área responsable de organizar, dirigir, controlar, facilitar, coordinar, supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas 2017.

XI.- RECOMENDACIÓN

La Oficina de Desarrollo Institucional mediante la Dirección Ejecutiva debe de gestionar el incremento del presupuesto designado al Plan de Desarrollo de Personas; mediante demanda adicional, con la finalidad de cobertura al 100% el total de capacitaciones consideradas en el presente Plan de Desarrollo del Personal a favor de los trabajadores de la Red de Salud SJL.

XII.- ANEXOS

- ANEXO 1: Matriz de PDP – Actividades de Capacitación del PDP 2017.
- ANEXO 2: Disponibilidad presupuestal para el PDP 2017.

ACTIVIDADES DE CAPACITACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DE LA DIRECCION DE RED DE SALUD SAN JUAN DE LURIGANCHO 2017

N° DE ORDEN DE PRIORIDAD	OBJETIVOS DEL POA 2017	ESTRATEGIA/PROGRAMA	PROBLEMA PRIORIZADO	COMPETENCIA A FORTALECER	TEMAS - ACCIONES DE CAPACITACION	OBJETIVOS	MODALIDAD	NIVEL DE CAPACITACION	PARTICIPANTES	N° TOTAL DE PARTICIPANTE	COSTO POR PARTICIPANTE	UNIDAD DESGAMICA	NIVEL DE MEDICIÓN	CRONOGRAMA				PRESUPUESTO	ACTAS DE COMITÉ DE BECAS Y CAPACITACION
														I	II	III	IV		
1	REDUCIR SIGNIFICATIVAMENTE LA MORBIMORTALIDAD CAUSADA POR ENFERMEDADES TRANSMISIBLES Y NO TRANSMISIBLES	PROGRAMA DE ENFERMEDADES NO TRANSMISIBLES	DEBIL CONOCIMIENTO DE LAS GUÍAS DE MANEJO DE EMPEÑO HIPERTENSION, DIABETES, DIABETES MELLITUS TIPO 2 Y TUBERCULOSIS EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN	MEJORAR EL CONOCIMIENTO DE LAS GUÍAS DE MANEJO DE HIPERTENSION ARTERIAL, DIABETES MELLITUS, DEPRESION Y TUBERCULOSIS	CAPACITACION EN GUÍAS DE MANEJO DE HIPERTENSION ARTERIAL, DIABETES MELLITUS, DEPRESION Y TUBERCULOSIS	FORTALECER LAS COMPETENCIAS DEL RECURSO HUMANO EN EL MANEJO DE LAS GUÍAS DE HIPERTENSION ARTERIAL, DIABETES MELLITUS, DEPRESION Y TUBERCULOSIS	TALLER PARTICIPATIVO	II	MEDICOS, ENFERMERAS, PSICÓLOGOS Y TÉCNICOS DE ENFERMERIA, DE 3 ESTABLECIMIENTOS DE SALO	600	6	ODI	APLICACIÓN			X		2,500.00	
2	LOGRAR QUE TODOS LOS NIÑOS RECIBAN LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA NUTRITIVA Y ADECUADA NUTRICIÓN INFANTIL	PROGRAMA ARTICULADO NUTRICIONAL	DESCONOCIMIENTO DEL PLAN NACIONAL DE REDUCCIÓN Y CONTROL DE LA ANEMIA EN LA POBLACIÓN MATERNO INFANTIL EN EL PERÚ 2017-2021	FORTALECER LAS CAPACIDADES DE LOS EQUIPOS DE SALUD DE LOS SESI, EN LAS INTERVENCIONES ESTRATÉGICAS A IMPLEMENTAR PARA LA REDUCCIÓN Y CONTROL DE LA ANEMIA EN NIÑOS - DE LA OMS, MUJERES EN EDAD FERTIL Y GESTANTES.	SOCIALIZACION DEL PLAN NACIONAL DE REDUCCIÓN Y CONTROL DE LA ANEMIA EN LA POBLACIÓN MATERNO INFANTIL EN EL PERÚ 2017-2021.	CAPACITACIÓN A 100% DE PERSONAL DE SALUD QUE REALIZA INTERVENCIONES PREVENIDAS EN EL MARCO DEL PLAN NACIONAL DE REDUCCIÓN Y CONTROL DE LA ANEMIA EN LA POBLACIÓN MATERNO INFANTIL EN EL PERÚ 2017-2021.	TALLER PARTICIPATIVO	II	MEDICOS, ENFERMERAS, NUTRICIONISTAS, OBSTETRICAS, LABORATORIO DE OTOLOGIA MEDICO	470		ODI	APRENDIZAJE		X			500.00	
3	REDUCIR SIGNIFICATIVAMENTE LA MORBIMORTALIDAD CAUSADA POR ENFERMEDADES TRANSMISIBLES Y NO TRANSMISIBLES	PROGRAMA TBC - VH / SIDA	LIMITADO CONOCIMIENTO EN EL USO DE EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL (MASCARILLA Y/O)	CONDICIONADO DEL ADECUADO USO DE LA MASCARILLA Y/O	USO ADECUADO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL (MASCARILLA Y/O)	FORTALECER EN USO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL (MASCARILLA Y/O)	TALLER RESIDUAL	IV	MEDICOS, ENFERMERAS Y TÉCNICOS	140	5	ODI	APLICACIÓN		X			700.00	
4		PROGRAMA TBC - VH / SIDA	LIMITADO CONOCIMIENTO EN LOS CASOS DE HEPATITIS B PRESENTADO EN LA POBLACION GENERAL.	CONDICIONADO DEL MANEJO SEGUN LAS GUÍAS Y NORMAS DE SALUD EN RELACION A LA TRANSMISION VERTICAL Y HEPATITIS B	FORTALECER EL CONOCIMIENTO EN EL MANEJO DE LAS GUÍAS Y NORMAS DE SALUD EN RELACION A LA TRANSMISION VERTICAL Y HEPATITIS B	PROFESIONALES DE SALUD CAPACITADOS PARA EL MANEJO DE HEPATITIS B	PRESENCIAL	II	MEDICOS, OBSTETRICAS	70	10	ODI	APLICACIÓN		X			700.00	
5		PROGRAMA TBC - VH / SIDA	POBLACION RECIBEN NACIDOS CON TRANSMISION VERTICAL (SIFILIS, VIH, HEPATITIS B)	REDUCIR LOS CASOS DE TRANSMISION VERTICAL (SIFILIS, VIH, HEPATITIS B)	PROCESOS DE TRANSMISION VERTICAL, ESCENARIOS EN TRANSMISION VERTICAL.	PROFESIONALES DE SALUD COMPETENTES PARA LA PREVENCION EN CASOS Y PREVENIR LA TRANSMISION VERTICAL.	PRESENCIA	II	MEDICOS OBSTETRICAS, TÉCNICOS DE LABORATORIO	150	10	ODI	APLICACIÓN		X			1,500.00	
6		PROGRAMA TBC - VH / SIDA	POBLACION MANEJABLE SIN EXAMENES COMPLETOS DE LABORATORIO	PERSONAL CON MANEJO ADECUADO EN POBLACION VULNERABLE	EXAMENES DE LABORATORIO EN POBLACION VULNERABLE, MANEJO DE TARGA	MEDICOS OBSTETRICAS, PERSONAL DE LABORATORIO DEL CERT PEDRALOSA	PRESENCIAL	IV	MEDICOS OBSTETRICAS, PERSONAL DE LABORATORIO DEL CERT PEDRALOSA	15	10	ODI	APLICACIÓN		X			150.00	
7	INCREMENTAR LA CAPACIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CAPACIDAD RESOLUTIVA DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR DE LA JURISDICCION	ATENCIÓN INTEGRAL	INADECUADO LLENADO DE LOS REGISTROS HÍFUS, FORMATOS DE ATENCIÓN POR ETAPAS DE VIDA	MEJORAR EL REGISTRO HÍFUS, FORMATOS DE ATENCIÓN POR ETAPAS DE VIDA	FORTALECER EL REGISTRO EN HISTORIAS CLINICAS, HÍFUS DE LAS ATENCIONES POR ESTRATEGIAS SANITARIAS	FORTALECER EL REGISTRO EN HISTORIAS CLINICAS, HÍFUS DE LAS ATENCIONES POR ESTRATEGIAS SANITARIAS	CURSO	II	SERVIDORES RED S.L	300	20	TRANSVERSAL	APLICACIÓN			X		6,000.00	
8	REDUCIR SIGNIFICATIVAMENTE LA MORBIMORTALIDAD MATERNO - INFANTIL	PROGRAMA SALUD MATERNO NEONATAL	FALTA DE ACTUALIZACION DE LA IMPLEMENTACION DE LAS CLAVES OBSTETRICAS	FORTALECER LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL PRESTADOR DE SALUD EN LAS CLAVES OBSTETRICAS (ROJA, AZUL Y AMARILLO)	CAPACITACION DE CLAVES OBSTETRICAS	OBSTETRICAS DE LA RED S.L	CURSO TALLER	IV	OBSTETRICAS	107	19.62	ODI	APLICACIÓN			X		2,100.00	
9	DISMINUIR LA INCIDENCIA DE ENFERMEDADES SUJETAS A VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA, SALUD AMBIENTAL Y LOS GENERADOS POR FENOMENOS NATURALES Y ANTROPICOS A TRAVES DE UNA ATENCION INTEGRAL, Y GESTION DE RIESGOS.	REDUCCION DE VULNERABILIDAD Y ATENCION DE EMERGENCIAS POR DESASTRES	LIMITADO COMPROMISO EN PARTICIPACION DE EVENTOS DE CAPACITACION EN TEMAS REFERIDOS A EMERGENCIAS Y DESASTRES	MEJORAR LAS ACTITUDES DEL PERSONAL FRENTE A EVENTOS DE DESASTRES	CAPACITACION EN EVENTOS NATURALES Y ANTROPICOS	COLABORADORES DE RED S.L	CURSO	IV	COLABORADORES	1460	6	ODI	APRENDIZAJE		X			7,260.00	
10	INCREMENTAR LA CAPACIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CAPACIDAD RESOLUTIVA DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR DE LA JURISDICCION	ACCIONES ADMINISTRATIVAS	PERSONAL NO ESTA ESPECIALIZADO EN CABLEADO ESTRUCTURADO	MEJORAR LAS COMPETENCIAS EN EL MANEJO DE CABLEADO ESTRUCTURADO SEGUN LA NORMATIVIDAD VIGENTE	CURSO DE ESPECIALIZACION EN CABLEADO ESTRUCTURADO	FORTALECER LAS COMPETENCIAS EN EL MANEJO DE CABLEADO ESTRUCTURADO SEGUN LA NORMATIVIDAD VIGENTE	PRESENCIAL INTERNO	II	PERSONAL DE LA UNIDAD DE ESTADISTICA	2	1500	UNIDAD DE ESTADISTICA	APLICACIÓN				X	3,000.00	
11	INCREMENTAR LA CAPACIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CAPACIDAD RESOLUTIVA DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR DE LA JURISDICCION	ACCIONES ADMINISTRATIVAS	LIMITADO COMPROMISO EN PARTICIPACION EN EL PROCESO DE AFIANZAMIENTO DE LA INTEGRACION DEL PERSONAL DE SALUD	MEJORA DE ACTITUDES EN LA IMPLEMENTACION DEL PROCESO DE INTEGRACION	MEJORAR LOS CONOCIMIENTOS COMO ASISTENTES DE GERENCIA	SECRETARIAS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO	CURSO	IV	SERVIDORES RED S.L	18	200	TRANSVERSAL	APRENDIZAJE		X			3,600.00	