



GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA



UNIDAD EJECUTORA 403 RED SALUD TAYACAJA

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 195 -2017-GOB.REG.HVCA/DIRESA-HVCA/UERST.

Pampas, 15 DE FEBRERO DE 2017

VISTO;

El informe N° 07-2017/GOB.REG.HVCA/UERST., de fecha 27 de marzo de 2017, presentado por la Asistente Social, de la Red de Salud de Tayacaja, a los mismos que se acompañan en un (01) folio útil;

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 1.1. Art. 1° de la Ley N° 27658 – Ley Marco de la Modernización del Estado, establece que el Estado Peruano ha sido declarado en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos con la finalidad de mejorar la gestión pública y obtener mejores niveles de eficiencia y construir un Estado Democrático y al servicio de la ciudadanía;

El artículo 191 de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 27680- Ley de Reforma constitucional, del Capítulo XIV, del Título IV, sobre descentralización, concordante con el artículo 31 de la Ley 27783-Ley de Bases de la Descentralización, el artículo 2 de la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y el Artículo Único de la Ley N° 30305, establece que los Gobiernos Regionales, son personas jurídicas que gozan de autonomía política económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Que, con Resolución Ejecutiva Regional N° 029-2016/GOB.REG.HVCA/GR, de fecha 25 de enero de 2016, se resuelve aprobar la creación dentro del pliego 447 Gobierno Regional de Huancavelica la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud de Tayacaja;

Que, el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba 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 elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue 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: Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado. La planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 195 -2017-GOB.REG.HVCA/DIRESA-HVCA/UERST.

Pampas, 15 DE FEBRERO DE 2017

presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP).

Que, el numeral 6.4.1.1. de la Directiva "Normas para la Gestión de la Capacitación de las Entidades Públicas, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece: **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.

Que, teniendo en consideración el Informe N° 07-2017/GOB.REG.HVCA/UERST., de fecha 27 de marzo de 2017, presentado por la Asistente Social de la Red de Salud de Tayacaja, el cual tiene por finalidad lograr el fortalecimiento de desarrollo del potencial humano que actualmente labora en la Red de Salud de Tayacaja, mejorando sus competencias y desarrollo personal enmarcado en los objetivos institucionales para dicho efecto es pertinente emitir el acto resolutorio de Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación 2017, de la Unidad Ejecutora Red de Salud de Tayacaja;

Asimismo también, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 090-2016/GOB.REG-HVCA/GR., de fecha 09 de marzo de 2016, se designa al Obsta. **VALLEJOS CHUCHON, Rubén Pelayo**, en el Cargo de Confianza de Director de Programa Sectorial II, de la Red de Salud de Tayacaja, órgano desconcentrado del Gobierno Regional de Huancavelica, con los derechos, atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo;

Que, en tal sentido, en cumplimiento al Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) y Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Red de Salud de Tayacaja, señala que el Director Ejecutivo posee la facultad de expedir resoluciones directorales en los asuntos de su competencia, al que debe sujetarse.

Estando a lo informado por la Asistente Social y con la visación de las Oficinas de Asesoría Jurídica y Administración; y

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, Ley N° 27902 – Modificatoria de la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y de conformidad con Ley N° 26842 – Ley General de Salud, **Resolución Ejecutiva Regional N° 029-2016/GOB.REG-HVCA/GR;** aprueba la creación dentro del Pliego 447 Gobierno Regional de Huancavelica a la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Tayacaja; el Decreto Supremo N° 009-2010-

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 195 -2017-GOB.REG.HVCA/DIRESA-HVCA/UERST.

Pampas, 15 DE FEBRERO DE 2017

PCM, la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General y demás normas legales conexas.

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- CONFORMAR, el "COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION 2017 DE LA UNIDAD EJECUTORA 403 RED DE SALUD DE TAYACAJA", siendo integrado por los siguientes profesionales:

- **PRESIDENTE** : Abog. Fredy Paucar Flores.
- **SECRETARIO (A)**: C.P.C. Nancy Gladys Astete Luna.
- **MIEMBRO** : Lic. Carmela Lezama Rodríguez.
- **MIEMBRO** : Obsta. Gady Isela Rojas Domínguez.

ARTÍCULO 2°.- DISPONER, que la Comisión designada en el Artículo 1°, desarrolle sus funciones bajo responsabilidad y con sujeción a lo dispuesto por la normativa vigente.

ARTÍCULO 3°.- NOTIFIQUESE, el presente acto administrativo a los integrantes de la Comisión y a las instancias administrativas correspondientes de la Red de Salud de Tayacaja.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

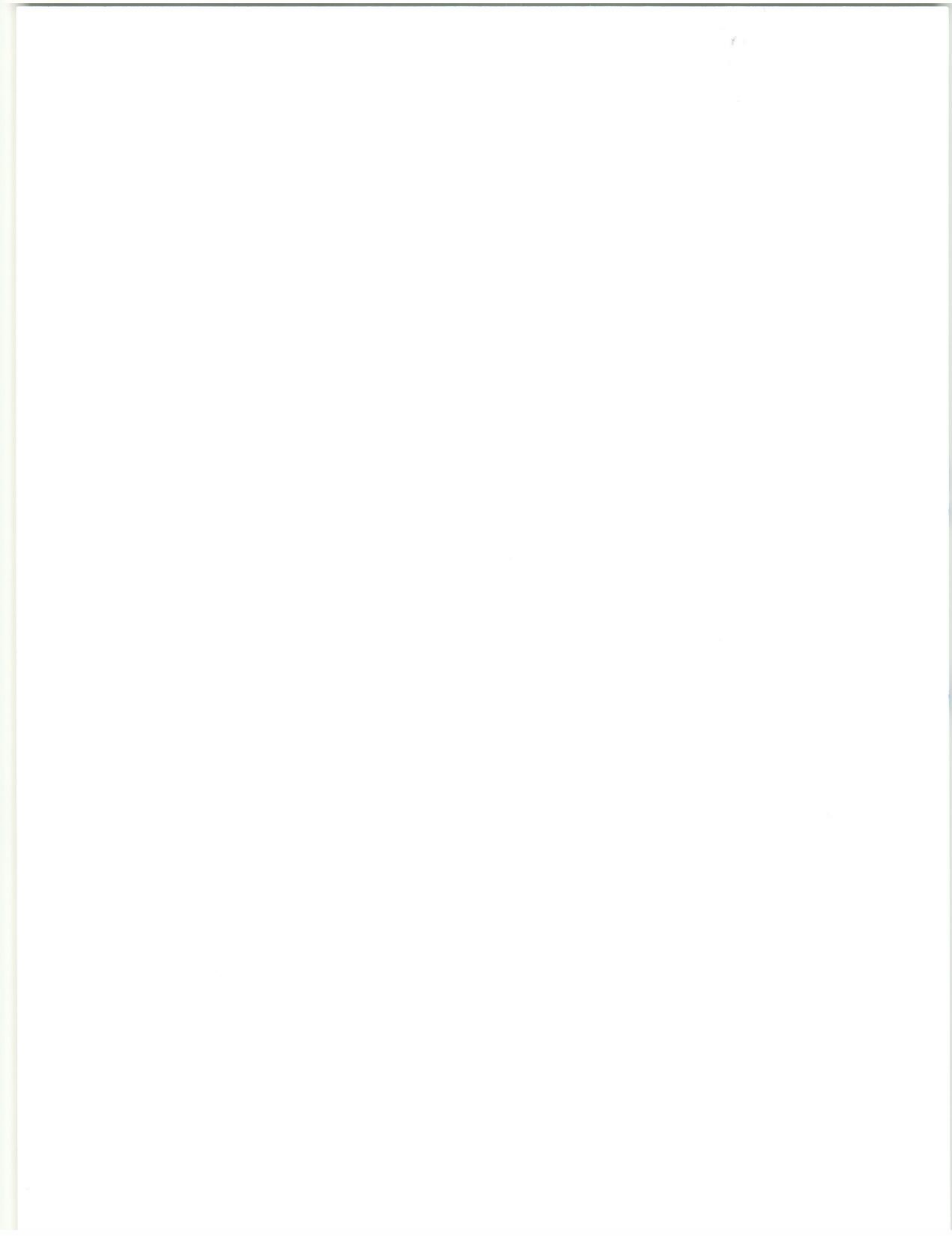
Distribución

OAJ.
ADM.
RR.HH.
Integrantes.
Archivo.



DIRECCIÓN
V.B.
Ruben Vallejos
Cst. Ruben Vallejos Cauchon
DIRECTOR RED DE SALUD TAYACAJA





"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 196 -2017-GOB.REG.HVCA/DIRESA-HVCA/UERST.

Pampas, 30 DE MARZO DE 2017


VISTO;




El informe N° 07-2017/GOB.REG.HVCA/UERST., de fecha 27 de marzo de 2017, presentado por la Asistente Social, de la Red de Salud de Tayacaja, a los mismos que se acompañan en un (01) folio útil;

CONSIDERANDO:


Que, el numeral 1.1. Art. 1° de la Ley N° 27658 – Ley Marco de la Modernización del Estado, establece que el Estado Peruano ha sido declarado en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos con la finalidad de mejorar la gestión pública y obtener mejores niveles de eficiencia y construir un Estado Democrático y al servicio de la ciudadanía;



El artículo 191 de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 27680- Ley de Reforma constitucional, del Capítulo XIV, del Título IV, sobre descentralización, concordante con el artículo 31 de la Ley 27783-Ley de Bases de la Descentralización, el artículo 2 de la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y el Artículo Único de la Ley N° 30305, establece que los Gobiernos Regionales, son personas jurídicas que gozan de autonomía política económica y administrativa en los asuntos de su competencia.



Que, con Resolución Ejecutiva Regional N° 029-2016/GOB.REG.HVCA/GR, de fecha 25 de enero de 2016, se resuelve aprobar la creación dentro del pliego 447 Gobierno Regional de Huancavelica la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud de Tayacaja;



Que, el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba 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 elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjuga 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: Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado. La planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 196 -2017-GOB.REG.HVCA/DIRESA-HVCA/UERST.

Pampas, 30 DE MARZO DE 2017

presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP).

Que, teniendo en consideración el Informe N° 07-2017/GOB.REG.HVCA/UERST., de fecha 27 de marzo de 2017, presentado por la Asistente Social de la Red de Salud de Tayacaja, el cual tiene por finalidad lograr el fortalecimiento de desarrollo del potencial humano que actualmente labora en la Red de Salud de Tayacaja, mejorando sus competencias y desarrollo personal enmarcado en los objetivos institucionales para dicho efecto es pertinente emitir el acto resolutorio de aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2017 (PDP) de la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud de Tayacaja;

Asimismo también, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 090-2016/GOB.REG-HVCA/GR., de fecha 09 de marzo de 2016, se designa al Obsta. **VALLEJOS CHUCHON, Rubén Pelayo**, en el Cargo de Confianza de Director de Programa Sectorial II, de la Red de Salud de Tayacaja, órgano desconcentrado del Gobierno Regional de Huancavelica, con los derechos, atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo;

Que, en tal sentido, en cumplimiento al Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) y Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Red de Salud de Tayacaja, señala que el Director Ejecutivo posee la facultad de expedir resoluciones directorales en los asuntos de su competencia, al que debe sujetarse.

Estando a lo informado por la Asistente Social y con la visación de las Oficinas de Asesoría Jurídica y Administración; y

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, Ley N° 27902 – Modificatoria de la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y de conformidad con Ley N° 26842 – Ley General de Salud, **Resolución Ejecutiva Regional N° 029-2016/GOB.REG-HVCA/GR**; aprueba la creación dentro del Pliego 447 Gobierno Regional de Huancavelica a la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Tayacaja; el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General y demás normas legales conexas.

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- APROBAR, el "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2017 (PDP) DE LA UNIDAD EJECUTORA 403 RED DE SALUD DE TAYACAJA", conforme a los considerandos expuestos en la presente resolución.



GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA



UNIDAD EJECUTORA 403 RED SALUD TAYACAJA

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 196 -2017-GOB.REG.HVCA/DIRESA-HVCA/UERST.

Pampas, 30 DE MARZO DE 2017

ARTICULO 2º.- La Red de Salud de Tayacaja, a través de del Área de Investigación y Capacitación, serán las encargadas de la difusión, implementación, asistencia técnica, evaluación y supervisión del citado documento.

ARTICULO 3º.- NOTIFIQUESE, El presente acto administrativo a los interesados e Instancias Administrativas correspondientes de la Red de Salud de Tayacaja, para su conocimiento y fines consiguientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

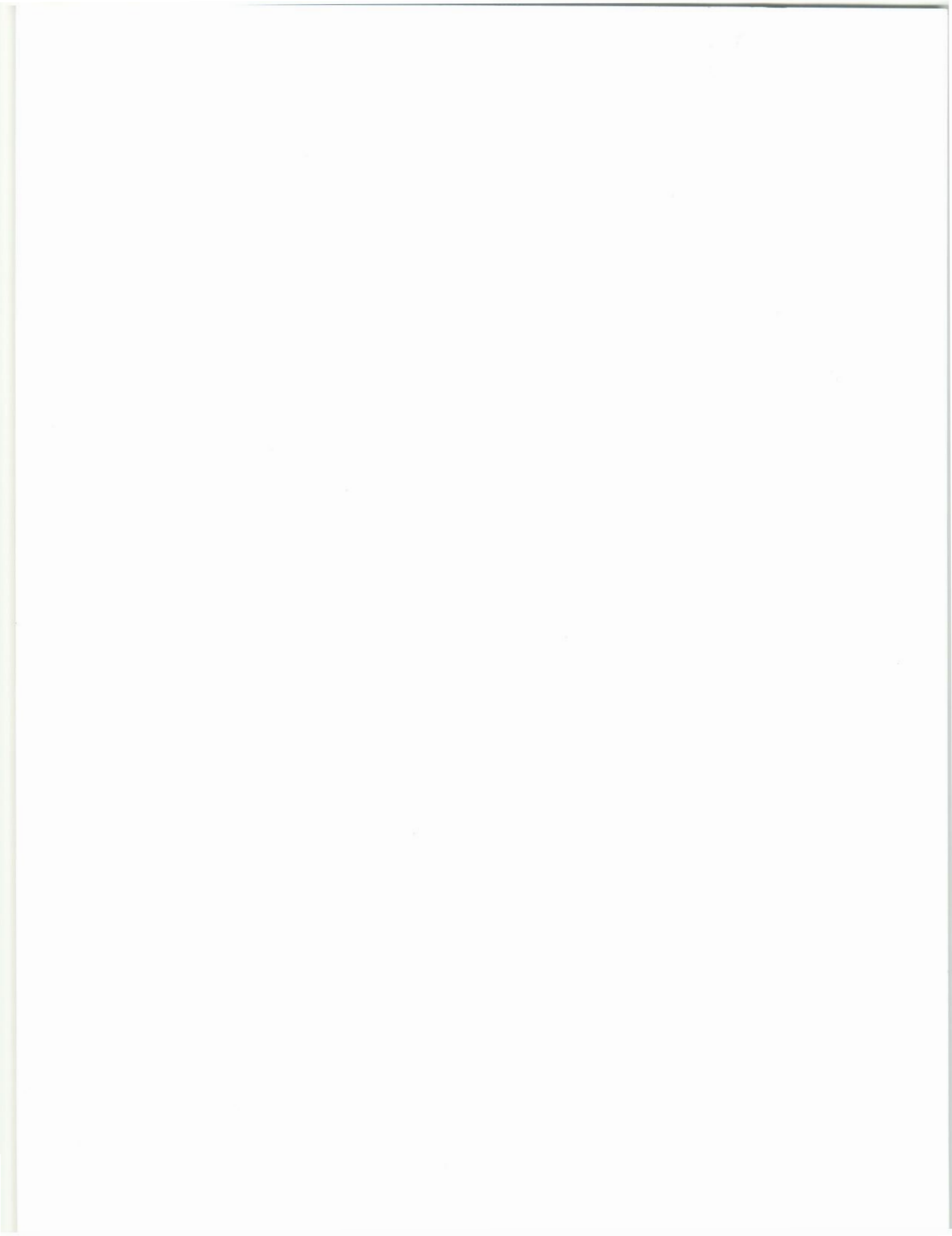
Distribución

OAJ.
ADM.
RR.HH.
Interesados.
Archivo.



Dr. Ruben Vanejos Cuchon
DIRECTOR RED DE SALUD TAYACAJA





PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DE LA RED DE SALUD TAYACAJA ANUALIZADO- 2017.

LIC. ELIZABETH VILCA APONTE

DIRECTORA DE INVESTIGACION Y CAPACITACION DIRESA HVCA:

OBST, RUBEN VALLEJOS CHUCHON

DIRECTOR DE LA RED DE SALUD:

LIC. CARMELA LEZAMA RODRIGUEZ

CAPACITACION DE LA RED DE SALUD:



PAMPAS, MARZO DEL 2017

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS- RED DE SALUD TAYACAJA-2017.

INDICE

- I. PRESENTACION**
- II. AMBITO DE APLICACIÓN**
- III. OBJETIVOS DE CAPACITACION**
- IV. EVÁLUACION**
- V. SEGUIMIENTO Y EVÁLUACION DE LA CAPACITACION**
- VI. CAPACITACION**
- VII. ANEXO 01 MATRIZ DE IDENTIFICACION**
- VIII. ANEXO 02 MATRIZ DE PROBLEMATIZACION**
- IX. ANEXO 02-A CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO**

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO DE LA RED DE SALUD TAYACAJA 2017.

I.-PRESENTACION

La Red de Salud Tayacaja a través del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, han elaborado el PDP 2017 con la finalidad de fortalecer las competencias del recurso Humano, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025 que establece las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y su reglamento D.S. N° 009-2010-PCM.

El presente instrumento de gestión tiene la finalidad de atender de manera gradual las necesidades internas de capacitación de los diversos Centros de Salud, dentro del marco estratégico institucional y en cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas.....

El fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los trabajadores contribuirá con personas que aporten en el logro de los objetivos, metas, planes y políticas de salud, coadyuvando así a la reforma del sector salud.

II.-AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Desarrollo de Personas anualizado 2017, tendrá alcance a los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 1153 (276) y N° 1057 de la Unidad Ejecutora Red de Salud Tayacaja.

1.- VISION.

Para el año 2017, la UERST, será una organización que garantice servicios de salud de calidad, con acceso universal a la atención integral, basada en familia y comunidad; generando entornos saludables, con participación multisectorial y de la sociedad civil: en el marco de la descentralización y la gestión por resultados.

2.- MISION

Tenemos la misión de proteger la dignidad personal, promoviendo la salud, previniendo las enfermedades y garantizando la atención integral de salud de todos los habitantes de la Región HUCA basado en la familia y comunidad, organizando y conduciendo la gestión sanitaria en forma transparente, efectiva y descentralizada.

III.- OBJETIVOS DE CAPACITACION

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 Quinquenal 2017-2021, a continuación se detalla:

| OBJETIVOS ESTRATEGICO INSTITUCIONAL QUINQUENAL | OBJETIVOS DE CAPACITACION ANUAL 2017 |
|--|--|
| <p>1.- 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> | <p>Mejorar las competencias en elaboración de políticas, directivas, planes, normas y programas en materia de salud.</p> <p>Reforzar las competencias en Planificación y acciones de monitoreo y supervisión.</p> |
| <p>2.- 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</p> | <p>Dinamizar las competencias del personal de salud en prevención de enfermedades y promoción de la salud en el marco del MAIS BFC.</p> <p>Activar las competencias en la gestión de políticas y lineamientos para la atención primaria con enfoque territorial.</p> |
| <p>3.- 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 los determinantes de la salud para su intervención de manera concertada y con participación social.</p> | <p>Reforzar las competencias e implementar estrategias y acciones de promoción de la salud, vigilancia, prevención y control en el marco de los determinantes de la salud de manera concertada</p> |
| <p>4.- Fortalecer las competencias de los recursos humanos en la atención de los establecimientos de salud, atención de urgencias pre hospitalario (SAMU) y los</p> | <p>Fortalecer las competencias en atención de las urgencias y emergencias pre hospitalario.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>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> | |
| <p>5.- 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 del personal asistencial en el marco de la reforma de salud, mejorando en forma sostenida las capacidades técnicas y de actitudes.</p> |
| <p>6.- Fortalecer las competencias de los recursos humanos para diseñar trabajos de investigación en salud, basado en las necesidades de salud regional, aportando conocimientos y solución de los problemas de salud.</p> | <p>Mejorar competencias en elaboración de trabajos de investigación en salud acorde a las necesidades regionales.</p> |

IV. EVALUACION

Evaluación Diagnostica:

LA Red de Salud Tayacaja para determinar las actividades de capacitación ha utilizado como método de evaluación el diagnostico de necesidades de capacitación, el cual mediante un proceso de análisis y reflexión de la práctica diaria o sea la problematización, nos ha permitido identificar las necesidades de cada área y conocer cuáles son las actividades educativas con sus respectivas líneas de capacitación.

El diseño de esta evaluación se ha basado en la recolección de datos de información proporcionada por las diferentes coordinaciones, servicios y micro redes, a través del instrumento denominado identificación de problemas, tomando en consideración la Misión y Visión, Objetivos, Estratégicos y Funciones por cada área y/o coordinación, oficinas y Micro redes de la Red de Salud Tayacaja y de 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:

| PROBLEMAS Y/O NECESIDADES DEL PDP 2017 | OBJETIVOS PDP 2017 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Deficiente capacidad en la elaboración de planes, normas de atención de calidad al usuario. • Limitadas competencias en la elaboración de documentos normativos y necesidades de fortalecer las competencias en gestión y políticas públicas. • Deficiente compromiso de recurso Humano en las acciones de servicio a la población. | <p>Fortalecer las competencias en la elaboración de planes, normas y programas en salud</p> <p>Integrar al recurso humano en las acciones de salud</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Ineficiente contribución a garantizar que la población acceda a una atención integral de calidad. • Insuficientes competencias de gestión de los trabajadores que realizan labor administrativa que garantice el acceso a la atención integral de la salud. • Necesidad de reforzar las competencias en herramientas de información y comunicación. • Necesidad de actualizar la normatividad vigente de la atención integral en las etapas de vida y estrategias sanitarias | <p>Fortalecer y desarrollar capacidades y habilidades en el personal de salud para garantizar que la población acceda a una atención integral y de calidad, priorizando a la población más vulnerable. Extendiendo la protección de la salud y financiamiento de las prestaciones de salud.</p> <p>Reforzar las competencias en herramientas de información y comunicación.</p> <p>Actualizar la normatividad vigente de la atención integral en las etapas de vida y estrategia sanitarias</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Débil cultura y clima organizacional de la UORST, en base a las competencias genéricas del PDP • Escaso trabajo en equipo | <p>Fortalecer una cultura y clima organizacional, de servicio oportuno y de calidad que redunde positivamente en la prestación de los servicios logrando una mayor</p> |

| | |
|--|--|
| <p>para las tareas transversales con las coordinaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Débil capacidad de organización y planificación para la solución de problemas. | <p>accesibilidad.</p> <p>Fortalecer las capacidades en organización y Planificación para la solución de problemas.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Limitada contribución de la reducción de problemas sanitarios prevenibles. • Escaso fortalecimiento de los entornos saludables en base a los determinantes de la salud. | <p>Afrontar y disminuir problemas de salud, priorizando el primer nivel de atención, fortaleciendo los entornos saludables, en el marco de los determinantes de salud.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de fortalecer las competencias en investigación en salud. • Inexistencia de trabajos de investigación en la UORST. | <p>Promover y fortalecer competencias para diseñar trabajos de investigación y aportar al conocimiento y solución de los problemas de salud de la UERST.</p> |

La UERST. Implementara en forma progresiva el método de evaluación de competencias y/o logros de metas, a fin de determinar las brechas de capacitación para futuras acciones relacionadas al Plan de Desarrollo de Personas.

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

a.- Plan Estratégico Institucional.

b.- Resultados de la Evaluación del Plan Operativo Institucional (metas, tareas, actividades por áreas) vinculando al desempeño de los servidores de la UERST

c.- Resultados de la Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral.

d.- Identificación de problemas y/o necesidades puntuales que se puedan solucionar o abordar con acciones de capacitación.

e.- Resultados de las acciones de Supervisión y Monitoreo de las coordinaciones y Micro redes de la UERST, vinculado al desempeño en la institución.

f.- Las competencias laborales genéricas de la UERST; Respeto a la vida de las personas y el ambiente, trabajo en equipo, comunicación en base a interculturalidad, capacidad de organización y Planificación, Solución de problemas.

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION

La medición del impacto de la capacitación se realizara a través de los 3 niveles (SERVIR, 2011).

Nivel I : Reacción

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

RR.HH. de la UERST a través del área de Capacitación Implementara la recolección de esta información sobre las dimensiones de docencia, infraestructura, materiales educativos, entre otros. (Anexo N°04).

Nivel II: Aprendizaje

El segundo nivel está dirigido a medir los conocimientos por los participantes después de una acción de capacitación. Para ello las entidades educativas realizaran evaluaciones **ANTES Y DESPUES** de cada capacitación a fin de determinar si los participantes asimilaron lo que se les impartió.

Nivel III: Resultados.

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 UERST. Dicha información se extraerá de una encuesta realizada a los jefes inmediatos de los participantes de la capacitación).

VI. CAPACITACION

Descripción de Acciones de Capacitación

Las acciones de capacitación se encuentran alineados a macro-organizadores denominados líneas de capacitación. Estas líneas se han determinado según los procesos establecidos en el Reglamento de la Ley del Ministerio de Salud, de las Competencias del sector Salud, así como los aportes de las Coordinaciones, oficinas y Micro redes de la UERST. Con el objetivo de aplicar y desarrollar el plan de Desarrollo de las Personas se impulsara la implementación de las siguientes estrategias:

- Desarrollar acciones de capacitación mediante las tecnologías de la información.
- Promover el desarrollo e implementación de convenios de capacitación con instituciones formadoras de la región.
- Impulsar acciones de capacitación mediante el intercambio de experiencias exitosas, lo cual permitirá compartir conocimientos y habilidades que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades del personal de la RST.
- Se coordinara con entidades que brinden capacitación y se solicitara medias becas y/o becas de capacitación para el personal.

Para el desarrollo de las actividades educativas de la RST, ha considerado dos modalidades de capacitación:

- **Modalidad Presencial:** A través del cual el trabajador se apersona de manera individual a recibir su capacitación en una actividad programada.
- **Modalidad No Presencial:** Son aquellas capacitaciones donde el trabajador realizara los trabajos aplicativos de acuerdo a la actividad ejecutada.

La Organización internacional del Trabajo (OIT) considera dentro de las competencias laborales a las competencias básicas, específicas y transversales, por lo que cada línea de capacitación está relacionada y orientada a fortalecer las competencias específicas (CE) competencias transversales (CT) y competencias básicas (CB), según detalle (**anexo 4**).

A partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, identificados por cada coordinación, servicio y Micro redes, las acciones de capacitación se desarrollaran según Matriz de Actividades Educativas del Plan de Desarrollo de Personas 2017, en el cual se detalla el tipo de capacitación, participantes, cronograma, etc. (**anexo 02**).

Dentro del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se evidencian actividades educativas de demanda común, los cuales podrán aplicarse como cursos transversales, entre otros, de acuerdo a lo señalado en el **anexo 2**.

ANEXO 01

MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PROBLEMAS

INFORMACION RELEVANTE PARA LA REUNION TECNICA DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO -2017

Para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas anualizado, el objetivo de la presente reunión técnica, es necesario identificar los problemas y/o necesidades vinculadas al desempeño laboral de las personas, que se requieren para implementar con efectividad y pertinencia las acciones referidas a la Gestión de Capacidades; por lo que esperamos que brinde información relevante, ya que con su valioso aporte y/o comentario así como sus propuestas de alternativas de solución `permitirán un análisis integral del proceso.

MATRIZ DE PROBLEMATIZACION

1. Objetivo

Identificar la problemática relacionada al desempeño laboral de las personas al Servicio del Estado de la unidad orgánica a su cargo, a fin de promover las actividades educativas del Plan de Desarrollo de Personas anualizado 2017 de la UERST.

2. Instructivo:

Se realiza la presente matriz elaborada por el personal con función directiva o aquellos que tengan amplios conocimientos y experiencia de los procesos de la unidad orgánica a su cargo para la identificación de la problemática relacionada al desempeño laboral, la cual debe ser elaborada con coherencia y pertinencia.

MATRIZ DE PROBLEMATIZACION – ANEXO 02

| Nº | PROBLEMAS | COMPETENCIAS A FORTALECER | TEMAS |
|----|---|--|---|
| 1 | Deficiente relaciones interpersonales, clima organizacional y trabajos en equipos | Mejorar las relaciones interpersonales, clima organizacional y trabajo en equipo en la UERST | Relaciones interpersonales,, trabajo en equipo. |

| | | | |
|-----|---|---|--|
| 2 | Coordinaciones con procedimiento y actividades no formalizadas | elaborar y actualizar los documentos de gestión : MAPRO, TUPA, MOF, PEI,POI, PPR | Aplicación de documentos de gestión MAPRO, TUPA, MOF, PEI, POI, PPR. |
| 3 | Débil conocimiento de los procesos en contrataciones del Estado | Capacitar al personal de salud en los temas de Ley de Contrataciones del estado de acuerdo a la normatividad vigente. | Elaboración de expedientes de contratación, bases y procesos de selección. |
| 4 | Debilidad en el personal SERUMS en el manejo de emergencias y urgencias obstétricas y Neonatales | Capacitar y monitorizar al personal SERUMS en el manejo adecuado de las claves obstétricas | Emergencias Obstétricas Neo Natales |
| 5 | Debilidad en el personal en el manejo de pacientes en emergencias y urgencias obstétricas Neonatales. | Manejo adecuado de las claves Obstétricas según capacidad resolutive y destrezas para salvar vidas. | Emergencias Obstétricas y Neonatales, (claves Obstétricas) . |
| 6 | Desconocimiento de manejo de los métodos anticonceptivos modernos | Fortalecer las competencias y habilidades del personal de salud en los métodos modernos | Actualización de métodos anticonceptivos para la prevención de embarazo no planificado con énfasis en provisión del uso del DIU Implante.. |
| 7 | Debilidad en la aplicación de la norma técnica en el manejo adecuado de pacientes afectados por ITS-VHI/ Sífilis. | Capacitar al personal de salud en la aplicación de las normas técnicas de manejo de paciente afectados por ITS-Sífilis | Aplicación de la norma técnica de manejo de pacientes afectados por ITS-Sífilis. |
| 8.- | Ausencia de proyectos de mejora continua y aplicación de técnicas y herramientas para la gestión de la calidad | Capacitar y elaborar planes de mejora continua de acuerdo a normatividad vigente. Formular técnicas y herramientas de gestión en salud para el control de | Formulación de Proyectos de mejora continua. Aplicar técnicas y herramientas para la gestión de la calidad. |

| | | | |
|-----|---|---|---|
| | | calidad. | |
| 9 | Inexistencia de Proyectos de Investigaciones en Salud | Capacitar y realizar investigaciones en salud | Metodología de la Investigación en Salud. |
| 10. | Desconocimiento de Ley del Servicio Civil | Socializar la Ley del Servicio Civil al personal de Salud | Ley del Servicio Civil |
| 11 | Deficiente manejo del AIEPI clínico y comunitario | Capacitar al personal de salud en AIEPI clínico y comunitario. Para fortalecer competencias | AIEPI Clínico y Comunitario |
| 12 | Débil conocimiento y manejo de normas técnicas en la etapa niño | Actualizar al personal de salud en las diferentes normas técnicas en la etapa niño | Normas Técnicas: control CRED, Inmunizaciones, tratamiento de anemia, Antropometría |
| 13 | Deficiente consumo de agua clorada | Capacitar al personal de salud en vigilancia, desinfección y cloración de agua | Vigilancia, Desinfección y cloración del agua. |
| 14 | Débil vigilancia epidemiológica | Actualizar al personal de salud en Vigilancia Epidemiológica | Vigilancia Epidemiológica |
| 15 | Frecuente ruptura de cadena de frio | Actualizar al personal de salud en manejo de cadena de frio y Datta Logger | Manejo de Cadena de frio y Datta Logger |
| 16 | Escasos Proyectos de Inversión pública | Capacitar al personal de salud en proyectos de inversión pública | Proyectos de Inversión Pública |
| 17 | Débil manejo en consejería Nutricional y Sesiones demostrativas con alimentos | Fortalecimiento de capacidades y establecer la metodología estandarizada en consejería y sesiones demostrativas con alimentos | Consejería nutricional dirigida a madres gestantes, que dan de lactar y niños menores de 5 años |
| 18 | Desconocimiento de trabajo en los escenarios | Socializar a los trabajadores de salud la hoja de ruta | Elaboración y socialización de la hoja de Ruta |

| | | PROMSA | PROMSA. |
|----|--|---|---|
| 19 | Débil trabajo con A.C.S. en los establecimientos de salud | Fortalecimiento de capacidades del personal de salud con A.C.S y Juntas Vecinales | Sistema de Vigilancia Comunal- SIVICO |
| 20 | Débil implementación del MAIS | Fortalecimiento en la implementación del MAIS | Modelo de Atención Integral de Salud |
| 21 | Limitantes en la Atención Integral en los EE.SS. | Fortalecer y Aplicar en las diferentes etapas de vida con un enfoque integral e intercultural según las necesidades de la persona | Norma de Atención Integral |
| 22 | Uso irracional de medicamentos | Capacitación al personal de salud en el uso y manejo de medicamentos | Promoción del uso racional de medicamentos |
| 23 | Falta de conocimiento de la norma técnica del sistema de referencia y Contra referencia | Fortalecimiento y manejo de la norma técnica por el personal de salud | Socializar y ejecutar la norma técnica N° 018 sistema de referencia y contra referencia. |
| 24 | Débil conocimiento del sistema de Referencia Comunal no operativo Deficiente manejo de la norma técnica de la etapa de vida Adolescente y Joven | Capacitar al personal de salud, A,C.S. Fortalecer las competencias del personal de salud en el manejo de la norma técnica | Sistema de referencia comunal Socialización de la norma técnica de la etapa de vida Adolescente y joven. |
| 25 | Falta de información de la Norma Técnica en Prevención y Control de Cáncer | Actualizar al personal de salud en normas técnicas en prevención y control de cáncer | Norma técnica Oncológica para la prevención detección y manejo del cáncer del cuello uterino |
| 26 | Escaso conocimiento de consejería en prevención del cáncer | Fortalecer las competencias y habilidades del personal de salud en la prevención del cáncer del cuello Uterino | Consejería en la Prevención del Cáncer del |
| 27 | Manejo deficiente en la valoración clínica del adulto y | fortalecimiento con competencias para | Valoración clínica del adulto t adulto |

| | | | |
|----|--|---|--|
| | adulto mayor | el manejo y valorización del adulto y adulto mayor | mayor y manejo de pacientes con hipertensión y diabetes |
| 28 | Deficiente llenado de FUAS | Capacitar al personal de salud en el llenado de FUAS | Capacitación al personal de salud en el llenado de FUAS |
| 29 | Deficiente procesamiento de Muestras | Capacitación del personal de salud en toma de muestras | Reunión técnica para fortalecer las habilidades y destrezas del personal de laboratorio en el procedimiento de toma de muestra e identificación microscópica del agente etiológico en enf. Transmisibles |
| 30 | Deficiente captación de sintomáticos respiratorios | Capacitar al personal de salud en la captación oportuna de sintomáticos respiratorios | Difusión de la norma técnica de T.B.C |
| 31 | Desconocimiento de la norma técnica de zoonosis | Socialización de la norma técnica | Difusión y adecuación de la Norma Técnica de la estrategia sanitaria de prevención y control de enfermedades Metaxenicás y Zoonosis. |
| 32 | Pocos brigadistas en la Red de Salud Tayacaja | Formación de brigadistas a nivel de la Red de salud | Formación de brigadistas en la Red de Salud Tayacaja |

CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO- ANEXO 02-A

VII.- FINANCIAMIENTO

Las actividades anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado correspondiente al año 2017, serán financiados con recursos ordinarios de acuerdo al POA.

Presupuesto total: S/ 33981.00 soles

VIII.- RESPONSABILIDADES

El Área de Capacitación y las Coordinaciones son los responsables de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas anualizado 2017 de la Red de Salud Tayacaja.

IX. VALIDACION POR EL COMITE

Los miembros del comité validan el presente Plan de Desarrollo de la personas anualizado 2017, tomando como referencia la información proporcionada por el área de Capacitación de la Unidad de Personal, quien es responsable de monitorizar las actividades educativas.

| Nº | ACCIONES A CAPACITAR | OBJETIVOS | MODALIDAD | NIVEL DE CAPACITACION | TOTAL DE PARTICIPANTES | I | II | III | IV | PRESUPUESTO |
|----|---|---|-----------|-----------------------|------------------------|---|----|-----|----|-------------|
| 1 | Deficiente relaciones interpersonales, clima organizacional y trabajos en equipos | Mejorar las relaciones interpersonales, clima organizacional y trabajo en equipo en la UORST | Taller | RED Y MICROR EDES | <u>40</u> | | | II | | <u>S/P</u> |
| 2 | Coordinaciones con procedimiento y actividades no formalizadas | Fortalecer capacidades para elaborar y actualizar los documentos de gestión : MAPRO, TUPA, MOF, PEI,POI, PPR | Taller | RED | 30 | | | JL | | S/P |
| 3 | Débil conocimiento de los procesos en contrataciones del Estado | Capacitar al personal de salud en los temas de Ley de Contrataciones del estado de acuerdo a la normatividad vigente. | Taller | RED | 20 | | | AG | | S/P |
| 4 | Deficiencia en el personal SERUMS en aplicación de normas técnicas | Capacitar y fortalecer al personal SERUMS en el manejo y aplicación de las normas técnicas establecidas | Taller | RED | 89 | | M | | | 1440.00 |
| 5 | Debilidad en el manejo de pacientes en emergencias y urgencias obstétricas Neonatales. | Fortalecer en el Manejo adecuado de la claves Obstétricas según capacidad resolutive y destrezas para salvar vidas | Taller | RED | 25 | | M | | | S/P |
| 6 | Desconocimiento de manejo de los métodos anticonceptivos modernos | Fortalecer las competencias y habilidades del personal de salud en los métodos modernos | Taller | RED | 25 | | | AG | | S/P |
| 7 | Debilidad en la aplicación de la norma técnica en el manejo adecuado de pacientes afectados por ITS-VHI/ Sífilis. | Fortalecer las competencias y habilidades en el profesional de la salud en la aplicación de la norma técnica de manejo de pacientes afectados por ITS-Sífilis Capacitar al personal de salud en la aplicación de | Taller | RED | 25 | | JN | | | S/P |

| | | | | | | | | | | |
|----|--|--|---------------|-------------|----|------|-----|----|-----|--------------|
| | | las normas técnicas de manejo de paciente afectados por ITS-Sífilis | | | | | | | | |
| 8 | Ausencia de proyectos de mejora continua y aplicación de técnicas y herramientas para la gestión de la calidad | Capacitación en Sistema de Gestión de la calidad | Taller | Micro redes | 30 | | My | | | S/P |
| 9 | Inexistencia de Proyectos de Investigaciones en Salud | Capacitar y realizar investigaciones en salud | Taller | Red | 25 | | | JL | | <u>S/P</u> |
| 10 | Desconocimiento de Ley del Servicio Civil | Socializar la Ley del Servicio Civil al personal de Salud para mejorar sus habilidades y desarrollo personal. | Taller | Red | 25 | | | Ag | | S/P |
| 11 | Deficiente manejo del AIEPI clínico y comunitario | Capacitar al personal de salud en AIEPI clínico y comunitario. Para fortalecer competencias y ampliar sus responsabilidades. | Taller | Red | 30 | | | Ag | Oct | S/P |
| 12 | Débil conocimiento y manejo de normas técnicas en la etapa niño | Actualizar al personal de salud en las diferentes normas técnicas en la etapa niño. | Taller | Red | 30 | | | JI | | S/P |
| 13 | Débil conocimiento en el manejo de la Tecnología de Decisiones Informadas TDI | Fortalecimiento al personal de salud en la Tecnología de Decisiones Informadas. TDI | Taller | Red | 30 | Marz | Ab. | | | S/P (DIRESA) |
| 14 | Actualización en herramientas epidemiológica | Actualizar al personal en herramientas Epidemiológica | Taller | Red | 25 | My | | | | DIRESA |
| 15 | Frecuente ruptura de manejo de cadena de frio | Actualizar al personal de salud en manejo de cadena de frio y Datta Logger | Taller | Red | 30 | | Ab | | | S/P |
| 16 | Escasos Proyectos de Inversión publica | Capacitar a personal de salud en proyectos de inversión pública, | Taller | Red | 18 | | MY | | | S/P |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|--------|-------------|---------|-----|----|----|--|---------|
| | | involucionando a los Municipios a la generación de proyectos a favor de la salud | | | | | | | | |
| 15 | Débil manejo en consejería Nutricional y Sesiones demostrativas con alimentos | Fortalecer las capacidades y establecer la metodología estandarizada en consejería | Taller | Red | 28 | | JN | | | S/P |
| 18 | Fortalecimiento en el manejo de vacunas | Capacitar al personal de salud en el manejo de vacunas (vacunación de las Américas) | Taller | Red | | | JN | | | 2,500 |
| 19 | Desconocimiento de trabajo en los escenarios | Socializar a los trabajadores de salud la hoja de ruta PROMSA | Taller | Micro Redes | 88 | MRZ | Ab | | | 4,00.00 |
| 20 | Débil trabajo con A.C.S. que promueven acciones de promoción de la salud | Fortalecimiento de capacidades en A.C.S en la implementación de vigilancia comunitaria | Taller | Red | 14 | | MY | | | 2,00.00 |
| 21 | Débil implementación del MAIS | Fortalecimiento en la implementación del MAIS | taller | Red | 21 | | Ab | | | S/P |
| 22 | Limitantes en la Atención Integral en los EE.SS. | Fortalecer y Aplicar en las diferentes etapas de vida con un enfoque integral e intercultural según las necesidades de la persona | Taller | Red | 25 | | | JI | | A/P |
| 23 | Uso irracional de medicamentos | Capacitación al personal de salud en el uso y manejo de medicamentos | Taller | Red | 25 | | Ab | | | S/P |
| 24 | Falta de conocimiento de la norma técnica del sistema de referencia y Contra referencia | Fortalecimiento y manejo de la norma técnica por el personal de salud | Taller | Red | 20 | | My | | | S/P |
| | Débil conocimiento del sistema de Referencia Comunal no operativo Deficiente manejo de la norma técnica de la | Capacitar al personal de salud, A,C.S. Fortalecer las competencias del personal de salud en el manejo de la norma técnica | Taller | Micro redes | 25 x Mr | | Jn | | | S/P |

| | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--------|------------------------------|-----|-------|----|-------------|--|-----------|
| | etapa de vida Adolescente y Joven | | | | | | | | | |
| 25 | Falta de información de la Norma Técnica en Prevención y Control de Cáncer | Actualizar al personal de salud en normas técnicas en prevención y control de cáncer | Taller | Red | 30 | | Jn | | | S/P |
| 26 | Escaso conocimiento de consejería en prevención del cáncer | Fortalecer las competencias y habilidades del personal de salud en la prevención del cáncer del cuello Uterino | Taller | Red | 30 | | | Jl | | S/P |
| 27 | Manejo deficiente en la valoración clínica del adulto y adulto mayor | fortalecimiento con competencias para el manejo y valorización del adulto y adulto mayor | Taller | Red | 25 | | | Jl | | S/P |
| 28 | Deficiente llenado de FUAS | Capacitar al personal de salud en el llenado de FUAS | Taller | Red | 25 | | Jn | | | S/P |
| 29 | Deficiente procesamiento de Muestras | Capacitación del personal de salud en toma de muestras | Taller | Red | 20 | | My | | | 3,500.00 |
| 30 | Deficiente captación de sintomáticos respiratorios | Capacitar al personal de salud en la captación oportuna de sintomáticos respiratorios | Taller | Micro Rdes | 120 | | Jn | Jl, Ag, Set | | 2,500.00 |
| 31 | Desconocimiento de la norma técnica de zoonosis | Socialización de la norma técnica de Zoonosis | Taller | DIRESA-Red | 20 | Marz | | | | S/P |
| 32 | Pocos brigadistas en la Red de Salud Tayacaja | Formación de brigadistas a nivel de la Red de salud | Taller | Red | 24 | | My | Ag. | | 11,000.00 |
| 33 | Débil conocimiento en Gestión Pública. | Capacitar al personal de la Red de Salud Tayacaja en Gestión Pública | Taller | Red | 30 | | | Ag. | | S/P |
| 34 | Plan de Capacitación y asistencia Técnica en el marco de los convenio | Contribuir en el mejor desempeño laboral del RR.HH. | Taller | Centros de Salud (puntos de | | Abril | | Junio | | 3897.00 |

ANEXO Nº 03

INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA

FICHA TECNICA PARA LA EVALUACION DE REACCIONES DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION PDP 2017

Objetivo: Evaluar la percepción de calidad de las actividades de capacitación programadas en el PDP anualizado de la Red de Salud Tayacaja.

Público Objetivo: Servidores de la Red de Salud Tayacaja

| DIMENSIONES | VARIABLES | INDICADORES | VALORES |
|-------------|---|---|---------|
| DOCENCIA | Dominio Temático | No demuestra dominio técnico | 0 |
| | | Demuestra mediano dominio técnico | 1 |
| | | Demuestra adecuado dominio técnico | 2 |
| | | Demuestra alto dominio técnico | 3 |
| | Metodología didáctica | El docente utiliza una metodología que prioriza los contenidos temáticos | 0 |
| | | El docente utiliza una metodología didáctica | 2 |
| | | Demuestra alto dominio metodológico | 3 |
| | Tutoría | 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 |
| | Ejecución curricular | Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados con retraso y menos de la mitad de los programado | 0 |
| | | Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados con retraso y hasta el 70% de lo programado | 1 |
| | | Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados convenientemente y hasta el 90% de lo programado | 2 |
| | | Los objetivos, contenidos y actividades han sido convenientemente y hasta el 100% de lo programado | 3 |
| Evaluación | 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 | Didáctica | No hay guía didáctica | 0 |
| | | La guía didáctica no explícita la relación entre los objetivos, contenidos y metodología de la actividad educativa | 1 |
| | | La guía didáctica explícita medianamente la relación entre los objetivos, contenidos y metodología de la actividad educativa | 2 |
| | | La guía didáctica si explícita y con claridad la relación entre los objetivos, contenidos y metodología 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 función al cronograma del curso | 2 |
| | | Los contenidos están organizados en función a los objetivos del curso | 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 es actualizados y están medianamente adecuados a la práctica laboral | 2 |
| | | Los contenidos están actualizados y están completamente adecuados a la práctica laboral | 3 |
| | Recursos didácticos | 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 curse | 2 |
| | | Los recursos didácticos ayudan a facilitar el aprendizaje de los contenidos mas complejos del curso | 3 |
| INFRAESTRUCTURA | Muebles | Los muebles (mesas y/o sillas) fueron insuficientes e inapropiados | 0 |
| | | Los muebles (mesas y/o sillas) fueron suficientes pero inapropiados | 1 |
| | | Los muebles (mesas y/o sillas) fueron apropiados | 2 |
| | | Los muebles (mesas y/o sillas) fueron apropiados y confortables | 3 |
| | Medios Educativos | Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron Insuficientes e inapropiados | 0 |
| | | Los muebles (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron suficientes pero Inapropiados | 1 |
| | | Los muebles (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron apropiados | 2 |
| | | Los muebles (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron apropiados y siempre se contó con servido 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 un cafetín | 3 |

Pampas, Marzo 2017