



PLAN DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO - 2018



RESPONSABLES:

LIC. ELMER SARAVIA GOMEZ
DIRECTOR DE LA RED DE SALUD ANGARAES

OBST. GLENIS M. MONGE LOAYZA
JEFE DE LA OFICINA DE GESTION DE SERVICIOS Y DE
ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD

C.D. HENRY W. MORALES PEÑA
RESPONSABLE DEL AREA DE CAPACITACION E
INVESTIGACION.

LIC. ADM. LAURA J. RONCAL GUZMÁN
JEFE DE RECURSOS HUMANOS





Gobierno Regional
HUANCAVELICA
RED DE SALUD ANGARAES



Resolución Directoral

Nº 0097-2018-GOB.REG.HVCA/RSA

Lircay, 04 de Abril de año 2018

VISTO:

El Memorandum Nº 261-2018/GOB.REG-HVCA/GRDS-DIRESA/RSA/D, de fecha 04 de Abril de año 2018, Memorandum emitido por el Director de la Red de Salud de Angaraes Lic.Enf Elmer Saravia Gomez; mediante el cual solicita proyectar Resolución de Aprobación del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado – 2018 de la Unidad Ejecutora 405 – Red de Salud Angaraes, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 191º de la Constitución Política del Perú, reformado con Ley Nº 27680 y lo dispuesto en la Ley Nº 27867, Ley Orgánica del Gobierno Regional, el Gobierno Regional es una persona jurídica de derecho público, con autonomía política, económico y administrativo en asuntos de su competencia, cuyas adquisiciones y contrataciones se rige por la Ley de la materia constituyendo para su administración económica y financiera a la Unidad Ejecutora 405- Red de Salud Angaraes, y;

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

Que, el Artículo Nº 21 de la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales establece que el Presidente Regional tiene atribuciones de nombrar y cesar a los funcionarios de confianza; conforme a las facultades establecidas por Ley y a fin de garantizar una adecuada gestión Técnica Administrativa;





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA
RED DE SALUD ANGARAES



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

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 001-2018/GOB.REG.HVCA/GR, de fecha 04 de Enero de 2018, resolución emitida por el Gobernador Regional del Gobierno Regional de Huancavelica Lic. Glodoaldo Alvarez Oré, mediante el cual se designa al Lic.Enf. Elmer Saravia Gomez como Director de Programa de la Red de Salud de Angaraes y;

Que, mediante Informe N° 23-2018-GPB.REG.HVCA/RSA-OA-URH, d efecha 28 de Marzo de año 2018, informe emitido por la Lic.Adm. Laura Jessica Roncal Guzman, mediante el cual solicita aprobación mediante Acto Resolutivo el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado – 2018, de la Unidad Ejecutora 405 – Red de Salud Angaraes, y;

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO – 2018 DE LA UNIDAD EJECUTORA 405 – RED DE SALUD ANGARAES**. de acuerdo a los anexos que forman parte integrante de la presente Resolución-----

ARTÍCULO SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO, los que se opongan a la Ley-----

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

TRANSMITIDA PARA LOS FINES PERTINENTES A:
DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN DE RR.
INTERESADOS:
ARCHIVO AJ



GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA
RED DE SALUD ANGARAES

Lic. Enf. Elmer Saravia Gomez
DIRECTOR
CEP: 48391



GOBIERNO REGIONAL
HUANCVELICA
RED DE SALUD ANGARAES



Resolución Directoral

Nº0028-2018-GOB.REG.HVCA/RSA

Lircay, 08 de Febrero del año 2018

VISTO:

El Memorándum N°075-2018/GOB.REG-HVCA/GRDS-DIRESA/RSA/D, de fecha 07 de Febrero del año 2018, Memorándum emitido por el Director de la Red de Salud de Angaraes, Lic.Enf Elmer Saravia Gómez; mediante el cual solicita proyectar Resolución de conformación del comité de Planificación de Capacitaciones para el año fiscal 2018 de la Unidad Ejecutora 405 – Red de Salud Angaraes, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 191° de la Constitución Política del Perú, reformado con Ley N° 7680 y lo dispuesto en la Ley N° 27867, Ley Orgánica del Gobierno Regional, el Gobierno Regional es una persona jurídica de derecho público, con autonomía política, económico y administrativo en asuntos de su competencia, cuyas adquisiciones y contrataciones se rige por la Ley de la materia constituyendo para su administración económica y financiera a la Unidad Ejecutora 405- Red de Salud Angaraes, y;

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

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

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





GOBIERNO REGIONAL
HUANCVELICA
RED DE SALUD ANGARAES



Gobierno Regional de Huancavelica de la Unidad Ejecutora 405 Red de Salud Angaraes.

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 001-2018/GOB.REG.HVCA/PR, de fecha 04 de Enero de 2018, Resolución emitida por el Gobernador Regional del Gobierno Regional de Huancavelica, Lic. Glodoaldo Alvarez Oré, mediante el cual designa al Lic. Elmer Saravia Gómez como Director de Programa Sectorial II 01 de la Red de Salud Angaraes, y;

Que, mediante Informe N° 02-2018/GOB.REG.HVCA/RSA/OGSYAIS/UGSS-GC, de fecha 06 de Febrero de año 2018, informe emitido por el C.D. Henry Morales Peña, mediante el cual solicita reconocer mediante Acto resolutivo de Conformación del Comité de Planificación de Capacitación, y;

Con el visto bueno del Director de la red de Salud Angaraes, Oficina de Administración, Unidad de Asesoría Jurídica, Unidad de Recursos Humanos, en uso de sus atribuciones conferidas por la constitución política del Perú, Ley N° 27783, Ley de bases de Descentralización, Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, Modificado por la Ley N° 27902.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- CONFORMAR, el Comité de Planificación de Capacitaciones para el año fiscal 2018 de la Unidad Ejecutora 405 – Red de Salud Angaraes, al personal que se detalla a continuación:

MIEMBROS TITULARES

- | | |
|-----------------------|--|
| PRESIDENTE | : LIC.ENF. ELMER SARAVIA GOMEZ
Jefe de la Red de SALUD Angaraes |
| SECRETARIO | : LIC.ADM. JULIO LAURENTE ARANA
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos |
| PRIMER MIEMBRO | : LIC.ADM. DEIDY C. ESCOBAR HINOSTROZA
Jefe de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto |
| PRIMER MIEMBRO | : C.D. HENRY MORALES PEÑA
Coordinador de Gestión de Calidad |



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA
RED DE SALUD ANGARAES



ARTICULO SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO Todo que oponga a la presente.-----



ARTICULO TERCERO.- NOTIFÍQUESE, la presente a los diferentes órganos competentes de la Red de Salud de Angaraes e interesados para su conocimiento y fines pertinentes.-----

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE




TRANSCRITA PARA LOS FINES PERTINENTES A:
DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN
RR.HH, INTERESADOS
ARCHIVO AJ

CONTENIDO


PRESENTACION:	3
I. DATOS GENERALES	4
1.1. DENOMINACIÓN : RED DE SALUD ANGARAES.....	4
1.2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA	4
1.3. PERSONAL DIRECTIVO.....	4
1.4. Equipo responsable del Plan Desarrollo Personal:	4
1.5. Período de ejecución : Enero a Diciembre del 2018.....	4
II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	5
III. AMBITO DE APLICACION	6
IV. BASES LEGALES:	6
V. DEFINICIONES OPERACIONALES PRINCIPALES:	7
VI. OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENAL	8
VII. EVALUACION:	10
7.1. <i>Identificación de Necesidades de Capacitación 2018:</i>	10
7.2. <i>Seguimiento y Evaluación de la Capacitación:</i>	11
VIII. CAPACITACION:	12
8.1. <i>Descripción de las acciones de Capacitación.</i>	12
8.2. <i>Acciones de capacitación de Competencias Genéricas:</i>	13
8.3. <i>Acciones de capacitación de Competencias Específicas:</i>	13
8.4. <i>Datos de la Población de la Red de Salud Angaraes:</i>	16
8.5. <i>Profesionales que conforman la Red de Salud Angaraes</i>	17
8.6. <i>Estrategias De Capacitación:</i>	20
8.7. <i>Ejecución del PDP Anualizado 2018:</i>	20
IX. FINANCIAMIENTO:	20
X. DETALLE DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION:	23
XI. RESPONSABILIDAD	23
XII. VALIDACION POR EL COMITÉ:	23
XIII. ANEXOS:	23

PRESENTACION:


La Red de Salud Angaraes a través del comité de elaboración del plan de desarrollo de las personas, oficializado mediante Resolución Directoral N° 0028-2018-GOB.REG.HVCA/RSA, de fecha 08 de febrero del 2018; se ha elaborado el Plan de Desarrollo Anualizado, con la finalidad de fortalecer las competencias de su capital humano y mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.




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



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



La propuesta del PDP Anualizado para el año 2018 de la Red de Salud Angaraes ha sido elaborada por el Área de Capacitaciones y por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, en función a las necesidades de capacitación comunicadas por las distintas oficinas de la Red de Salud.



En este marco, se formula el Plan de Desarrollo de las Personas de la Red de Salud Angaraes Anualizado 2018, y así asegurar el desarrollo del recurso humano, puesto que son las competencias del personal los que van a favorecer el logro de los objetivos y fines en el sector salud de la Provincia.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA RED DE LA RED DE SALUD ANGARAES.

I. DATOS GENERALES

- 1.1. DENOMINACIÓN** : RED DE SALUD ANGARAES
- 1.2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA**
- Dirección** : Jr. Lima N° 296 - Barrio Pueblo. Nuevo-Lircay.
 - Distrito** : Lircay.
 - Provincia** : Angaraes.
 - Departamento** : Huancavelica.
- 1.3. PERSONAL DIRECTIVO**
- Director de Red de Salud Angaraes:** L. E. Elmer Saravia Gómez.
- 1.4. Equipo responsable del Plan Desarrollo Personal:**
- Presidente** : L. E. Elmer Saravia Gómez.
 - Secretario** : Lic. Adm. Roncal Guzmán, Laura Jessica
 - Miembros** : C.D. Henry W. Morales Peña.
Lic. Adm. Deisy C., Escobar Hinostraza.
- 1.5. Período de ejecución** : Enero a Diciembre del 2018.

JURISDICCIÓN DE LA RED DE SALUD ANGARAES 2018

HUANCAVELICA



Mapa de la Provincia de Angaraes

ACOBAMBA

AYACUC

HUAYTARA



LA RED DE SALUD ANGARAES, COMPRENDE 12 DISTRITOS, CON 48 ESTABLECIMIENTOS DE SALUD.

II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado PDP 2018, del personal que labora en la Unidad Ejecutora 405 Red de Salud Angaraes.

2.1. VISIÓN

Para el año 2020, la Red de Salud Angaraes será una Organización que garantice servicios de Salud con calidad, con acceso Universal a la atención integral basado 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

2.2. MISIÓN

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 toda la Provincia de Angaraes basado en familia y comunidad, organizando y conduciendo la Gestión sanitaria en forma transparente, efectiva y descentralizada.

2.3. VALORES INSTITUCIONALES

HUMANIDAD

- Reafirmamos la dignidad, valía y potencial de cada persona.
- Ser solidarios con los demás.
- Respetar las ideas y opiniones de otros.
- Ser equitativos y facilitar el acceso a las oportunidades de distribuir y redistribuir los recursos de acuerdo a sus necesidades.

HONESTIDAD

- Integridad en nuestra conducta para proteger la imagen institucional y crear una nueva cultura.
- Demostramos transparencia en nuestras acciones individuales y colectivas.
- Cultura de acceso a la información y rendición de cuentas como un acto comunicacional con la población.
- Generamos confianza en los demás.

IDENTIDAD

- Personal con mística y voluntad de trabajo
- Sentirse identificado con la institución con la que uno trabaja.

RESPONSABILIDAD

- Cumplimos con las tareas encomendadas

- Respondemos de los actos que realizamos

PERSEVERANCIA

- No cesamos en nuestros intentos a pesar de las dificultades
- Desafiamos los retos

PARTICIPACIÓN

- Derecho de la ciudadanía para formar parte de la toma de decisiones
- Actuación coordinada y articulada para asegurar el desarrollo de acciones integradas, armónicas y sinérgicas
- Conjunción de esfuerzos de las instituciones públicas, privadas y la sociedad civil y compartir responsabilidades en la mejora de la salud.





III. AMBITO DE APLICACION

El presente Plan de Desarrollo de Personas - PDP Anualizado 2018, tendrá alcance a los servidores comprendidos dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, decretos legislativos N° 276 y N° 1057, 1153 de la Red de Salud Angaraes y Hospital Lircay.



IV. BASES LEGALES:

- 
- 
- Ley N° 30693; Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018 y normas anexas.
 - Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.
 - Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
 - Directiva "Normas para la Gestión del Proceso del Ciclo de Capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR/PE.
 - Decreto Legislativo; N°276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público.
 - Decreto Supremo; N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
 - Decreto Supremo; N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por el Decreto Supremo N° 061-2011-PCM.
 - D.L. 1025, Disposiciones generales sobre la capacitación y la evaluación del desempeño.
 - D.S 009-2010-PCM, Aprueban el reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
 - Decreto Supremo; N° 043-2006-PCM, que aprueba los "Lineamientos para la Elaboración y Aprobación del Reglamento de Organización y Funciones, en las Entidades de la Administración Pública".
 - Resolución Directoral N° 0028- 2018-GOB.REG.HVCA/RSA.

V. DEFINICIONES OPERACIONALES PRINCIPALES:

- a) **Capacitación:** Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional. Ambos se desarrollan a través de Acciones de Capacitación.

- b) **Acciones de Capacitación:** Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional. Para la Formación Profesional, solo pueden ser maestrías o doctorados.

Las Acciones de Capacitación pueden realizarse dentro o fuera de la entidad y dentro o fuera de la jornada de servicio, a discrecionalidad de la entidad.

- c) **Formación Laboral:** Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y las necesidades institucionales. Están comprendidas en la Formación Laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

- d) **Formación Profesional:** Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades. Considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado de doctor. Está destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de estudios en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel; atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación académica.

- e) **Competencias.** Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso; involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.

- f) **Educación Permanente en Salud:** Estrategia educativa y de gestión que utiliza el desempeño cotidiano de la institución y sus equipos, como elemento crítico para la transformación de cada uno de sus integrantes y de la propia organización.

- g) **Cierre de brecha de capacitación:** Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación.
- h) **Brechas de capacitación:** Es Diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y el desempeño actual de dicho servidor, respecto de su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.
- i) **Gestión del Rendimiento:** Subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Comprende un proceso integral, continuo y sistemático de carácter anual denominado ciclo de Gestión de Rendimiento, el cual se desarrolla a través de las siguientes etapas: Planificación, Establecimiento de metas y compromisos, Seguimiento, Evaluación de desempeño y Retroalimentación.

En la Retroalimentación se elabora el Plan de Mejora, que es el documento mediante el cual se identifican y registran las recomendaciones de capacitación que definen evaluador y evaluado. Los Planes de Mejora de los servidores evaluados se constituyen en insumo para la formulación de los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) de cada entidad.





VI. OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENAL.

Los objetivos de capacitación que se pretende alcanzar en el ejercicio 2018, se han planteado en función a los objetivos del Plan de Desarrollo de Personas-PDP Quinquenal 2018-2022, según como se detalla:

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE CAPACITACION QUINQUENAL	OBJETIVOS DE CAPACITACION 2018
<p>Fortalecer el desarrollo de la capacidad de los recursos humanos en Gestión y Gobierno en Salud para la conducción en la implementación de las políticas en salud, ejerciendo la rectoría en el ámbito de la Red de Salud Angaraes descentralizado y con liderazgo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de objetivos de aprendizaje de conocimiento (teóricos o prácticos) y/o, Conocimientos y habilidades (conocimientos que desarrolla destreza), en servidores. Fortalecimiento de capacidades para mejorar el desempeño del servidor por resultados. Fortalecer las competencias en Planificación y acciones de monitoreo y supervisión. Fortalecer las competencias en Gerencia de Servicio de Salud. Fortalecimiento competencias en Políticas Públicas Y Gestión Pública en Salud.
<p>Fortalecer las competencias de los recursos humanos en la atención Integral de salud en el marco de Modelo de Atención Integral en Salud Basada en Familia y Comunidad con un enfoque</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las competencias en principios de la prevención y promoción en Salud, en el marco del MAIS-BFC.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE CAPACITACION QUINQUENAL	OBJETIVOS DE CAPACITACION 2018
de territorialidad con una gestión por resultados, que promuevan la protección social y aseguramiento universal, así como la gestión integral de suministro de medicamentos e insumos.	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de competencia en implementación del Modelo de Atención Integral de Salud BFC, con enfoque territorial

OBJETIVOS Y LINEAS DE CAPACITACION DEL PDP 2018.

OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENAL	OBJETIVOS DE CAPACITACION 2018	LINEAS DE CAPACITACION ESPECIFICA	LINEAS DE CAPACITACION GENERICAS	
    <p>Fortalecer el desarrollo de la capacidad de los recursos humanos en Gestión y Gobierno en Salud para la conducción en la implementación de las políticas en salud, ejerciendo la rectoría en el ámbito de la Red de Salud Angaraes descentralizado y con liderazgo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de objetivos de aprendizaje de conocimiento (teóricos o prácticos) y/o, Conocimientos y habilidades (conocimientos que desarrolla destreza), en servidores. 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión Sanitaria 	<p>Herramientas de ofimáticas. Presupuesto por resultado. Desarrollo de gestión documental. Contratación y Adquisición con el Estado</p>	
	<p>Fortalecer las competencias en Planificación y acciones de monitoreo y supervisión.</p>			<ul style="list-style-type: none"> Gestión Sanitaria Gestión de Medicamentos insumos y drogas. Gestión de Salud Ambiental.
	<p>Fortalecer las competencias en Gerencia de Servicio de Salud.</p>			
	<p>Fortalecimiento competencias en Políticas Públicas Y Gestión Pública en Salud.</p>			
<p>Fortalecer las competencias de los recursos humanos en la atención Integral de salud en el marco de Modelo de Atención Integral en Salud Basada en Familia y Comunidad con un enfoque de territorialidad con una gestión por resultados, que promuevan la protección social y aseguramiento universal, así como la gestión integral de suministro de medicamentos e insumos.</p>	<p>Fortalecimiento de competencia en implementación del Modelo de Atención Integral de Salud BFC, con enfoque territorial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gestión territorial 	<p>Herramientas de ofimáticas. Presupuesto por resultado. Desarrollo de gestión documental. Contratación y Adquisición con el Estado</p>	
	<p>Fortalecer las competencias en principios de la prevención y promoción en Salud, en el marco del MAIS-BFC.</p>			<ul style="list-style-type: none"> Gestión de Promoción de la Salud.

VII. EVALUACION:

7.1. Identificación de Necesidades de Capacitación 2018:

La Red de Salud Angaraes para determinar las necesidades de capacitación, ha utilizado como método de evaluación el Diagnostico de Necesidades de Capacitación - DNC, que consiste en un proceso de recolección, identificación y priorizar las necesidades de capacitación y las competencias que se generen a desarrollar, mediante las capacitaciones del personal de cada unidad orgánica.

El diseño de esta evaluación se ha basado en la recolección de datos de información proporcional por las Direcciones Ejecutivas y/o Oficinas a través del instrumento denominado Identificación de Necesidades de Capacitación (Anexo N° 01), en él se considera una priorización de necesidades de acuerdo a criterio vinculada la Rectoría y Reforma del Sector Salud. Así mismo se han organizado las acciones de capacitación por competencias específicas y competencias genéricas alineadas a los ejes de Reforma del Sector Salud (Anexo N° 02).

En la Matriz de Necesidades de Capacidades del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado, se detalla los objetivos del área las acciones de capacitación, los nombres del puesto, número de personas a ser capacitadas justificación, el desempeño y el aprendizaje esperando esperado, modalidad, cronograma y presupuesto.

La Red de Salud Angaraes implementara en forma progresiva el método de evaluación de competencias y/o logro de metas a fin de determinar las brechas de capacitación y la matriz de actividades educativas del Plan de Desarrollo de Personas 2018 (Anexo 01 y 02).

Entre los principales problemas de capacitación en el diagnóstico de necesidades son:

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

- Resultado de la evaluación del Plan de capacitaciones 2017
- Resultado de la Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral.
- Identificación de problemas y/ o necesidades puntuales que se puedan solucionar o abordar con acciones de capacitación.
- Resultado de las acciones de Supervisión y Monitoreo de la Red de Salud Angaraes.

Las competencias laborales genéricas de la Red de Salud Angaraes; compromiso ético, respeto por la vida de las personas y el ambiente, trabajo en equipo, comunicación en base a interculturalidad, Cabe mencionar que las Necesidades de Capacitación que se han identificado por las diferentes oficinas /Estrategias está dirigido a fortalecer las competencias de los Puestos de Salud a nivel Provincial en el 90%, en marco del cumplimiento de las definiciones operacionales de los Programas presupuestales el mismo que coadyuvara al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional. Así mismo existe una brecha de necesidades de capacitaciones, a fin fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos y mejorar procesos de gestión identificados de orden de prioridad pero que no se cuenta con presupuesto.



7.2. Seguimiento y Evaluación de la Capacitación:

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

Nivel I: Reacción:

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

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.

Esta evaluación se realiza inmediatamente culminada la Acción de Capacitación.

La Encuesta de Satisfacción se aplica a todas las Acciones de Capacitación contenidas en el PDP.

Nivel II: Aprendizaje.

El segundo Nivel está dirigido a medir conocimientos adquiridos por los participantes después de una acción de capacitación. Es la herramienta que corresponde 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 éstos, las herramientas pueden ser:



- 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.*
- Objetivo de Aprendizaje orientado a habilidades: Se aplica role playing, presentaciones, simulaciones, ejecución práctica, entre otros.*

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

Nivel III: 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 el beneficiario de capacitación y validado por el Jefe inmediato, quien es el responsable de hacer el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.

El cumplimiento de la propuesta de aplicación, constituye la evaluación del nivel de aplicación. 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.

Nivel III: Impacto.

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.

VIII. CAPACITACION:

8.1. Descripción de las acciones de Capacitación.

En relación al Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2018-2022 de la Red de Salud Angaraes para el cumplimiento de la visión, misión y alcanzar el logro de los objetivos estratégicos, el PDP 2018, fortalecer las competencias laborales genéricas de los servidores de la Red de Salud Angaraes, de donde se derivan las competencias específicas.

Las acciones de capacitación se encuentran organizadas como:

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

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

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

8.2. Acciones de capacitación de Competencias Genéricas:

Las acciones de capacitación de competencias genéricas son características personales que se traducen en comportamiento observables en el desempeño laboral y que no tienen relación directa con las funciones de su unidad orgánica.

Estas acciones de capacitación se encuentran alineadas a macro-organizadores denominados líneas de capacitación. Estas líneas se han determinado según objetivos de capacitación del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2018-2022 de la Red de Salud Angaraes.

8.3. Acciones de capacitación de Competencias Específicas:

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

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

TIPOS DE ACCIONES EN CAPACITACIONES RED DE SALUD ANGARAES

COMPETENCI
GENERICAS
0%



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

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

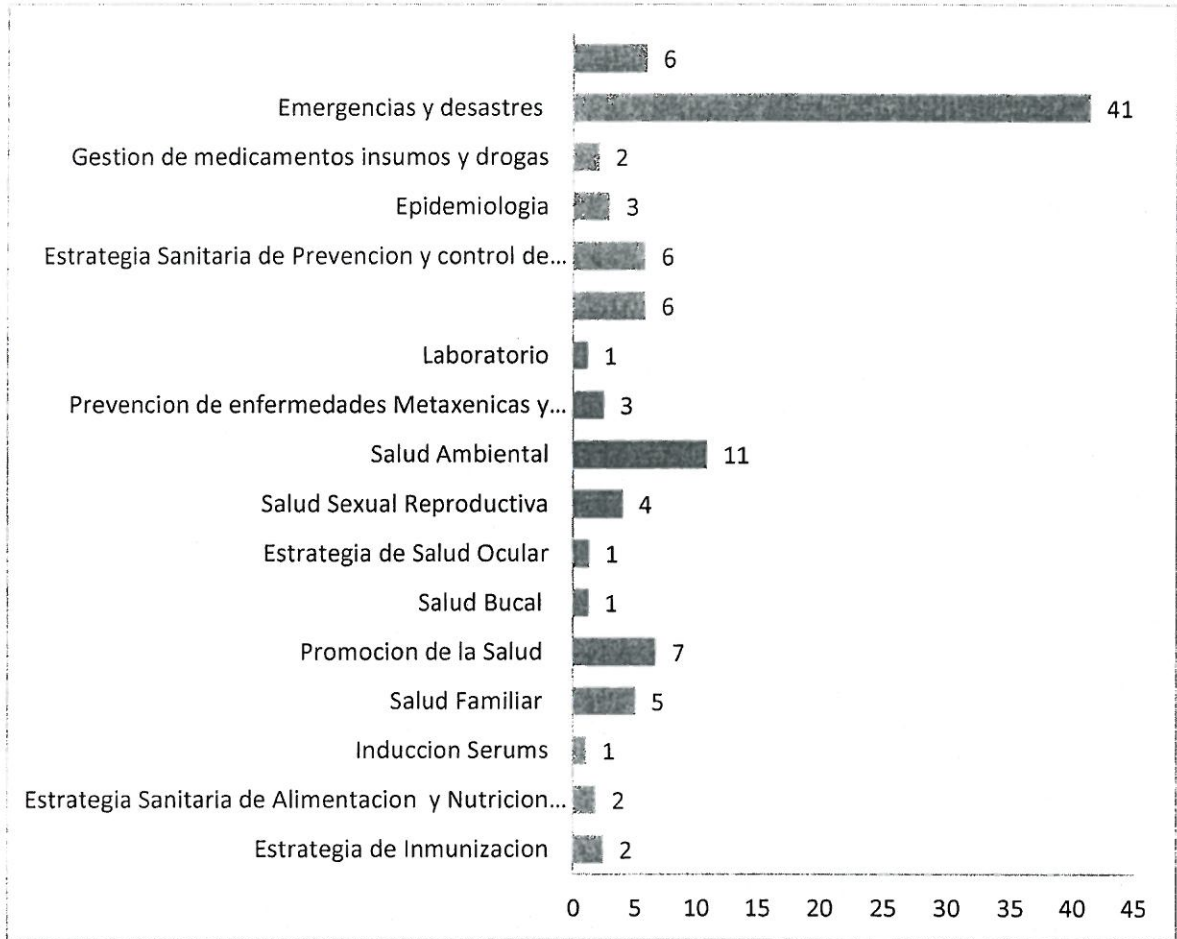
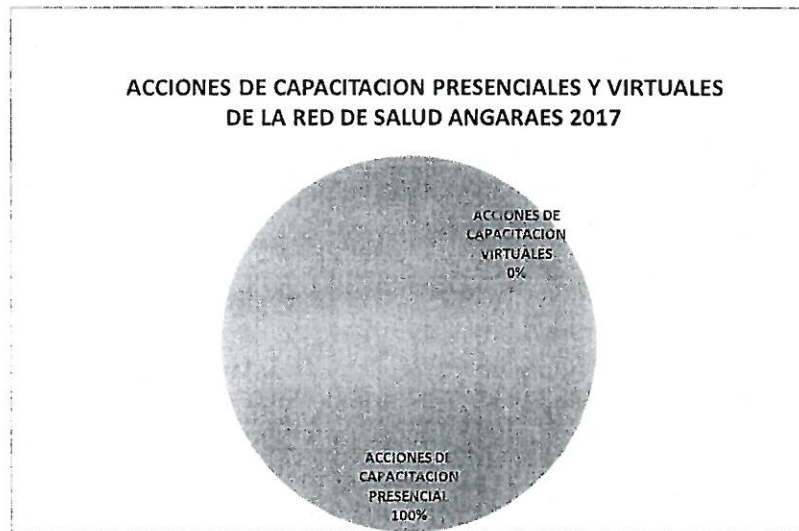


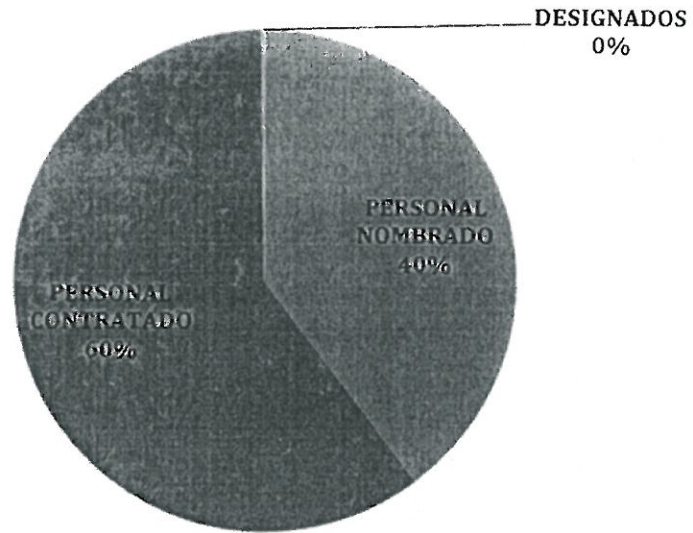
GRAFICO N° 03: Acciones de Capacitación Presenciales y Virtuales de la Red de Salud Angaraes – 2018



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

8.4. Datos de la Población de la Red de Salud Angaraes:

CONDICION LABORAL RED DE SALUD ANGARAES



8.5. Profesionales que conforman la Red de Salud Angaraes

EE.SS.	CANTIDAD TOTAL TRABAJADORES	TOTAL DE TRABAJADORES								CONDICION LABORAL					INTERNOS
		M.C.	C.D.	LIC. ENF.	OBST.	OTROS PROFESIONALES	TEC. ENF.	ADMINISTRATIVO	NOMBRADOS	SERUMS	CAS	MINSA	TERCEROS		
C.S. COCHACCASA	16	2	1	4	2	2	3	2	6	4	5			1	
P.S. TUCO (CLAS)	2				1		1		2						
P.S. CCASCABAMBA	2				1		1		2						
P.S. MIMOSA	2						2		2						
P.S. VELASCO PUCAPAMPA	2			1	1				2						
C.S. PARCO ALTO	13	1	1	3	2	2	3	1	2	4	5		1		
P.S. SAN PABLO DE OCCO	5	1		1	1		2		2	1	2				
C.S. BUENOS AIRES CHACAPUNCO	13	1	1	3	3	2	2	1	6	1	4	1	1		
P.S. HUARIRUMI	3			1	1		1		2		1				
P.S. ALTO MARAYNIYOCC	4			1	2		1		1	1	2				
C.S. SECILLA I-25	21	5	1	4	3	2	3	3	7	2	10	1	1		
P.S. QUISPICANCHA	3				1		2		1		2				
P.S. CARCOSI	2			1			1		1	1					
P.S. CONGALLA	6	1	1	1	1		2		2	3	1				
P.S. YUNYACCASA	2			1			1		2						
P.S. CHAYNABAMBA	3			1	1		1		1	1	1				
P.S. TRANCA	3			1	1		1		2	1					
P.S. LIRCAYCCASA	2				1		1		1		1				
C.S. JULCAMARCA	17	2	2	3	2	2	3	3	8	3	5		1		
P.S. CUTICSA	2			1			1		1	1					
P.S. SANTO TOMAS DE PATA	2				1		1		1	1					
P.S. MAICENA	2			1			1		1	2					





RED DE SALUD ANGARAES
PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018



	CANTIDAD TOTAL TRABAJADORES	TOTAL DE TRABAJADORES								CONDICION LABORAL							
		M C	C D	LIC ENF	OBST	OTROS PROFESIONALES	TEC ENF	ADMINISTRATIVO	NOMBRA DOS	SERUMS	CAS	MINSA	TERCERO S	INTERNO S			
P.S. ANTAPARCO	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2				
P.S. LLAMOCCTACHI	2			1													
P.S. CHINCHO	2			1											2		
P.S. CHUPACC	2				1												
EE SS.																	
P.S. HUAYLLAY GRANDE	7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1		
P.S. CALLANMARCA	2				1					1	1	1		1			
P.S. HUANCA HUANCA	5	1	1	1	1					1	1	1	2	2			
P.S. CCARAPA	2									2	1	1		1			
P.S. BUENA VISTA	4	1	1	1	1								2	2			
P.S. SOCCLLABAMBA	3			1	1					1	1	1	2				
P.S. CHAHUARMA	4	1		1	1					1	1	1	2	1			
P.S. PATAHUASI	3			1	1					1	1	1	2	1			
P.S. SAN JUAN AHUAY	1									1	1	1					
P.S. CARHUAPATA	8		1	4	2					1	1	1	1	4			2
P.S. CONSTANCIA	2			1						1	1	1	1				
P.S. CIENEGILLA	2			1						1	1	1	1	1			



8.6. Estrategias De Capacitación:

1. Activar las acciones de capacitación mediante las tecnologías de información (TICS), a través de una plataforma virtual que está en vías de implementarse.
2. Ejecutar acciones de capacitación genéricas, las cuales se desarrollaran en tanto los objetivos de capacitación sean afines entre las oficinas generales beneficiadas con la capacitación.
3. Desarrollar programas educativos de formación laboral en la modalidad presencial o no presencial (virtual), en las formas auto instructivas y de aprendizaje guiado, según corresponda a la capacidad por desarrollar, así mismo como potenciar la capacidad docente de los servidores de la Red de Salud Angaraes a través de las tutorías formación en el trabajo.
4. Desarrollar la articulación con instituciones educativas de prestigio, fomentando convenios de cooperación internacional de capacitación.



8.7. Ejecución del PDP Anualizado 2018:

Se realizara de acuerdo a las siguientes condiciones:

- a. Los lineamientos serán establecidos por la Dirección de Investigación y Capacitación en concordancia a la normatividad de SERVIR.
- b. Los pedidos de capacitación que sean presentados por las distintas oficinas deberán estar contenidos en el Plan de Desarrollo de Personas- PDP Anualizado 2018.
- c. Los pedidos de capacitación que no se encuentre contenidos en el Plan de Desarrollo de Personas .PDP Anualizado 2018 y no causen gastos al estado serán solicitados a la Dirección de Investigación y Capacitación, para su posterior evaluación y aprobación por el Comité de Elaboración de PDP y posterior incorporación en el PDP Anual.



IX. FINANCIAMIENTO:

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado correspondiente al año 2018 serán financiadas con recursos ordinarios.

La estructura de gastos de acuerdo a las direcciones que comprende la Administración Central para el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado correspondiente al año 2018, se distribuye de la siguiente manera:

FINANCIAMIENTO MEDIANTE RECURSOS ORDINARIOS PARA IMPLEMENTAR EL PDP 2018

OFICINA	FINANCIAMIENTO RECURSO ORDINARIO	DONACIONES Y TRANSFERENCIA
OFICINA DE GESTION DE SERVICIOS Y DE ATENCION INTEGRAL EN SALUD		
Estrategia de Inmunización	S/. 960.00	
Estrategia Sanitaria de Alimentación y Nutrición	S/. 17,050.00	
Promoción de la Salud	S/. 5,856.00	
Salud Bucal	S/. 420.00	
Salud Sexual Reproductiva	S/. 3,000.00	
Salud Ambiental	S/. 1,200.00	
Laboratorio	S/. 250.00	
Prevención de enfermedades Metaxenicas y Zoonoticas	S/. 1,000.00	
Estrategia Sanitaria Nacional de Prevención y Control del Cáncer	S/. 1,200.00	
Estrategia Sanitaria de Prevención y control de enfermedades de transmisión sexual VIH- SIDA	S/. 2,100.00	
Gestión de la Calidad	S/. 3,840.00	
Salud Mental	S/. 600.00	
Prevención y Control de Tuberculosis	S/. 1,200.00	
Daños No Transmisible	S/. 2,160.00	
Estrategia de Salud Ocular	S/. 960.00	
INDUCCIÓN SERUMS	S/. 1,200.00	
OFICINA DE GESTION INSTITUCIONAL		
Epidemiología	2700	
Gestión de medicamentos insumos y drogas	3320	
Emergencias y desastres	1490	
total	S/. 50,506.00	

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

OFICINA	FINANCIAMIENTO RECURSO ORDINARIO	DONACIONES Y TRANSFERENCIA
OFICINA DE GESTION DE SERVICIOS Y DE ATENCION INTEGRAL EN SALUD		
Estrategia de Inmunización	s/.1,500.00	
Estrategia Sanitaria de Alimentación y Nutrición Saludable	s/.3,200.00	
Promoción de la Salud	s/.2,000.00	
Salud Bucal	s/.2,248 .00	
Salud Sexual Reproductiva	s/.6,700.00	
Salud Ambiental	s/.6,996.00	
Laboratorio	S/. 1,000.00	
Estrategia Sanitaria Nacional de Prevención y Control del Cáncer	S/. 2,500.00	
Estrategia Sanitaria de Prevención y control de enfermedades de transmisión sexual VIH- SIDA	S/. 1,500.00	
Gestión de la Calidad	S/. 300.00	
OFICINA DE GESTION INSTITUCIONAL		
Epidemiología	s/.1,540.00	
Gestión de medicamentos insumos y drogas	s/.1,050.00	
Emergencias y desastres	s/.5,000.00	
TOTAL	S/. 35,534.00	



X. DETALLE DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION:

Han sido establecidos por cada órgano de la Red de Salud Angaraes (Anexo 4)

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



XI. RESPONSABILIDAD.

El área de Capacitación de la Red de Salud Angaraes, es el órgano responsable de organizar, dirigir, supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2018.

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

XII. VALIDACION POR EL COMITÉ:

Los miembros del Comité validamos el presente Plan de Desarrollo de las Personas –PDP Anualizado 2018, tomando como referencia la información proporcionada por la Dirección de Investigación y Capacitación quien es el responsable del monitorizar las actividades educativas.



XIII. ANEXOS:





MATRIZ N° 02
MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACION ESPECIFICAS Y GENERICAS CON LOS LINEAMIENTOS DE REFORMA A NIVEL DE PRIMER NIVEL DE ATENCION

CODIGO	OFICINA	ESTRATEGIAS DE CAPACITACION.	ACCION DE CAPACITACION PRELIMINAR	CANTIDAD TOTAL DE PERS. QUE ASISTE	COSTO POR PERSONA	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	PRESUPUESTO DIRECTO ESTIMADO	FECHA DE CAPACITACION
OGSAIS	oficina de Gestión de Servicios y de Atención Integral en Salud	Estrategia de Inmunización	Reunión descentralizada - Semana de vacunación de las Américas.	48	20	RO	960	25 y 24 marzo
			Curso: Fortalecimiento de Capacidades en Norma Técnica CRED.	50	25	RO	1250	11, 12 y 13 abril
		Estrategia Sanitaria de Alimentación y Nutrición	Curso Taller: Capacitación en Atención Integrada a las Enfermedades Prevalentes de la Infancia. AIEPI	60	250	RO	15000	14 al 18 mayo
			Curso Capacitación lactancia materna exclusiva	40	20	RO	800	07 de agosto
			Curso: Inducción "SERUMS".	30	40	RO	1200	28 y 29 mayo
		Salud Familiar	Curso de Modelo de Atención Integral de Salud- BFC.	48	72	RO	3456	09 al 23 abril
		Promoción de la Salud	Curso: Capacitación de Agentes Comunitarios.	120	20	RO	2400	29 y 30 junio
		Salud Bucal	Curso: Fortalecimientos de Capacidades en Salud Bucal.	14	30	RO	420	14 y 15 mayo
		Salud Mental	Curso: Fortalecimiento de capacidades en Depresión y Violencia Familiar	30	20	RO	600	16-may





RED DE SALUD ANGARAES
PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018



Oficina de Gestión de Servicios y de Atención Integral en Salud						
Prevención y Control de Tuberculosis	Curso: Fortalecimiento de capacidades de Prevención y Control de Tuberculosis y otras enfermedades de transmisión respiratoria.	40	30	RO	1200	17-may
Daños No Transmisible	Curso: Capacitación de Guías de Práctica Clínicas de para el Diagnóstico, Tratamiento y Control de la Enfermedades Hipertensivas, Diabetes Mellitus tipo 2, y Pie Diabético.	30	72	RO	2160	30 y 31 mayo
Estrategia de Salud Ocular	Curso taller: de entrenamiento de Profesionales de la Salud en la Detección, Diagnóstico y Referencia Oportuna de Patologías Oculares, dirigido a Profesionales de Salud de primer nivel de atención de la Provincia Angaraes.	48	20	RO	960	26 y 27 mayo
Salud Sexual Reproductiva	Curso Taller: Fortalecimiento de Capacidades en CLAVES OBSTÉTRICAS	50	20	RO	1000	19-20 abril
	Curso: Fortalecimiento de Capacidades en Atención Reenfocadas	50	20	RO	1000	17-18 abril
	Curso: Fortalecimientos de Capacidades en Maniobras para salvar vidas.	50	20	RO	1000	21 y 22 mayo





MATRIZ N° 04

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

OFICINA	ESTRATEGIAS DE CAPACITACION.	ACCION DE CAPACITACION PRELIMINAR	CANTIDAD TOTAL DE PESS. QUE ASISTE	COSTO POR PERSONA	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	PRESUPUESTO DIRECTO ESTIMADO	FECHA DE CAPACITACION	
Oficina de Gestión y Atención Integral en Salud	Estrategia de Inmunización	Curso: Rol y competencias del personal de Salud en los Servicios de Salud.	60	s/. 25.00	RO	s/. 1,500.00	09-may	
		Curso: Capacitación para la Prevención de la Desnutrición Infantil	50	s/. 21.60	RO	s/. 1,080.00	10-may	
	Estrategia Sanitaria de Alimentación y Nutrición Saludable	Curso-Taller: en Neuro desarrollo, Nutrición y Anemia en niños dirigido al personal Hospitalario	60	s/. 25.00	RO	s/. 1,500.00	10-may	
		Curso: Barreras y Estrategias Sanitarias para la Cobertura Optima en Inmunizaciones	30	s/. 21.00	RO	s/. 620.00	17-jul	
	Promoción de la Salud	Curso: Proporcionar entornos para la Promoción de la salud	54	s/. 37.03	RO	s/. 2,000.00	18-jul	
		Curso: Promoción de la Salud bucal en Gestantes.	05	s/. 300.00	RO	S/. 1,500.00	30-may	
	Salud Bucal	Curso: Cuidados Bucales para Pacientes Hospitalizados	04	s/. 187.00	RO	s/. 748.00	31-may	
		Curso: Embarazo de alto Riesgo en Adolescentes	48	s/. 50.40	RO	s/. 2,400.00	01-jun	
	Salud Sexual Reproductiva	Curso: Medidas adoptadas para Reducir Mortalidad Materna	50	s/. 40.00	RO	s/. 2000.00	02-jun	
		Curso: Enfermedades intercurrentes en el embarazo y principales patologías neonatales	50	s/. 30.00	RO	s/. 1500.00	24 marzo	
			Curso: Rompiendo paradigmas en la sexualidad del Adolescente	50	s/. 20.00	RO	s/. 800.00	11, 12 abril



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

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

Objetivo : Evaluar la percepción de la calidad de las actividades de capacitación programadas en el PDP Analizado de la Red de Salud Angaraes

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

DIMENSIONES	VARIABLES	INDICACIONES	VALORES
DOCENCIA	DOMINIO TEMATICO	No demuestra dominio temático	0
		Demuestra mediano dominio temático	1
		Demuestra adecuado dominio temático	2
		Demuestra alto dominio temático	3
	METODOLOGIA TEMATICO	El docente utiliza una metodología que prioriza los contenidos temáticos	0
		El docente utiliza una metodología que prioriza lo procedimental.	1
		El docente utiliza una metodología didáctica	2
		Demuestra alto dominio metodología	3
	TUTORIA	No acompaña a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje	0
		Acompaña muy pocas veces a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje	1
		Acompaña esporádicamente (regularmente) a los participantes n el proceso de enseñanza y aprendizaje	2
		Acompaña constantemente a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	3
	EJECUCION CURRICULAR	Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados con retraso y menos de la mitad de lo programado	0
		Los objetivos ,contenidos y actividades han sido ejecutados con retraso hasta el 70% de lo programado	1
		Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados convenientemente hasta el 90% de lo programado	2
		Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados convenientemente y hasta el 100% de lo programado	3
EVALUACION	La evaluación puso énfasis a la memorización de conceptos	0	
	La evaluación puso énfasis a la demostración de procedimientos	1	
	La evaluación tuvo equilibrio entre lo conceptual y procedimental.	2	
	La evaluación tuvo equilibrio entre lo conceptual,	3	



		procedimental y lo valorativo	
	GUIA DIDACTICA	No hay guía didáctica	0
		La guía didáctica no explica la relación entre los objetivos contenidos y metodologías de la actividad educativa	1
		La guía didáctica explica medianamente la relación entre los objetivos, contenidos y metodología de la actividad	2
		La guía didáctica si explica y con claridad la relación entre los objetivos contenidos y metodologías de la actividad educativa.	3
	ORGANIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS	Los contenidos están desorganizados	0
		Los contenidos están organizados en función a las clases programadas	1
		Los contenidos están organizados en funciones tan organizados en función al cronograma de curso	2
		Los contenidos están organizados en función a los objetivos decurso	3
	CALIDAD DE LOS CONTENIDOS	Los contenidos están desactualizados y son inadecuados a la práctica laboral	0
		Los contenidos están actualizados pero no son adecuados a la práctica laboral	1
		Los contenidos están actualizados y están medianamente adecuados a la practica	2
		Los contenidos están actualizados y están medianamente adecuados a la práctica laboral	3
	RECURSOS DIDACTICOS	Los recursos didácticos no ayudan a facilitar el aprendizaje de los contenidos más complejos	0
		Los recursos didácticos complementan la información de los contenidos del curso	1
		Los recursos didácticos resumen los contenidos del curso	2
		Los recursos didácticos ayudan a facilitar el aprendizaje de los contenidos más complejos del curso	3
INFRAESTRUCTURA	MUEBLES	Los muebles (mesa y/o sillas) fueron insuficientes e inapropiadas	0
		Los muebles y mesa y/osillas) fueron suficientes pero inapropiadas	1
		Los muebles y mesa y/osillas) fueron apropiadas	2
		Los muebles y mesa y/osillas) fueron apropiadas y confortables	3
	MEDIOS EDUCATIVOS	Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector.) fueron insuficientes e inapropiados	0
		Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector.) fueron insuficientes pero inapropiados	1
		Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector) fueron apropiados	2
		Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector) fueron apropiados y siempre se contó	3



		con servicio técnico	
	AMBIENTES	Las aulas fueron pequeñas para la cantidad de alumnos y no se disponía de servicios higiénicos	0
		Las aulas fueron adecuadas para la cantidad de alumnos pero había restricciones para usar los servicios higiénicos	1
		Las aulas fueron amplias para la cantidad de alumnos y siempre se dispuso de servicios higiénicos	2
		Las aulas fueron amplias para la cantidad de alumnos siempre se dispuso de servicios higiénicos y otras comodidades como cafetín	3



ANEXO N° 04

LINEAS DE CAPACITACION

1. (CE) Procesos de Gestión Pública.
2. (CE) Procesos de organización y servicios de salud
3. (CE) Procesos de calidad en servicios de salud.
4. (CE) Proceso de Gestión de Productos Farmacéutico, Dispositivos Médicos y Productos Sanitarios.
5. (CE) Proceso Desarrollo Informático.
6. (CE) Proceso Financiamiento.
7. (CE) Proceso Información para la Salud.
8. (CE) Proceso Planeamiento.
9. (CE) Proceso de Prevención y Control de Epidemias, Emergencias y Desastres.
10. (CE) Proceso de Promoción de la Salud.
11. (CE) Proceso Protección, Recuperación y Rehabilitación de la Salud.
12. (CE) Proceso de Salud Ambiental.
13. (CE) Proceso Seguro Integral de Salud.
14. (CB) Ofimática.
15. (CB) Tecnologías de Información y Comunicación.