



Resolución Directoral

MAD N° 3727338

N° 249 - 2018- GR.CAJ-DSRSJ-RS.SI/RR.HH

San Ignacio, 28 de marzo del 2018

Visto, el Memorando N°: 392 -2018-GR.CAJ/DSRSJ/RS.SI/DG, donde la Dirección de la Red de Salud San Ignacio, autoriza la proyección de Acto Resolutivo.

CONSIDERANDO:

Que, la Septuagésima Sexta Disposición Complementaria de la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto para el Año fiscal 2016, dispone la creación de la Unidad Ejecutora Salud San Ignacio, en el pliego Gobierno Regional de Cajamarca;

Que, la Red de Salud San Ignacio - Unidad Ejecutora Salud San Ignacio (No.: 407), es una institución descentralizada del Gobierno Regional de Cajamarca, autónoma con personería jurídica de derecho público interno; creada por Resolución Ejecutiva Regional No.: 228-2016-GR-CAJ/GR., de fecha diez de mayo del año 2016; se rige por la Constitución Política del Estado, la Ley General de Salud su Reglamento y Reglamento General del Gobierno Regional de Cajamarca; dedicada a garantizar la Atención Integral de la Salud de la Población de San Ignacio con calidad y calidez, enmarcada en un ambiente de paz, tranquilidad, equidad y solidaridad, considerando al usuario como persona que integra una familia en su comunidad y con capital humano adecuado, motivado, comprometido y competente para el logro de los objetivos institucionales;

Que, por Decreto Supremo N°009-2010-PCM, se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, estableciéndose en su Artículo 3, que la Planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP;

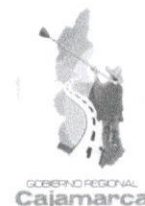
Que, mediante Resolución de Presidencial Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, en donde establece los lineamientos generales para la elaboración del PDP, el cual permitirá la implementación de estrategias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

Que, el Artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene por finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y a las acciones del Estado, alcanzar el logro de sus objetivos institucionales.

Que, la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, en el capítulo II: De la Gestión en el Artículo 10 indica que la finalidad del proceso del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicio de calidad a los ciudadanos; Asimismo busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles, para un buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Con lo que preceptúa norma descrita anteriormente; y con las atribuciones conferidas mediante Resolución Regional Sectorial No.: 212-2018-GR-CAJ/DRS-OE-GD.RR.HH, de fecha veintitrés de febrero del año 2018, donde Resuelve Designar a partir del 26 de febrero del año 2018, a don Dante Félix Vásquez González, Médico Cirujano, para que desempeñe las funciones como Director de la Red de Salud San Ignacio, Categoría Remunerativa F4 de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud San Ignacio de la Dirección Regional de Cajamarca;





Resolución Directoral

MAD N° 3727 338

N° 249 - 2018- GR.CAJ-DSRSJ-RS.SI/RR.HH

San Ignacio, 28 de marzo del 2018

Que, mediante Resolución Directoral N° 0235-2018-GR.CAJ-DSRSJ-RS.SI/RR.HH. con MAD N° 03701355, de fecha 20 de Marzo del 2018, se conformó el Comité encargado para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, de la Red de Salud San Ignacio – Unidad Ejecutora Salud 407.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2018 de la Red de Salud San Ignacio – Unidad Ejecutora Salud 407-----

ARTÍCULO 2°.- DISPONER, a la Oficina de Recursos Humanos, gestionará la implementación del Plan de Desarrollo de las Personas 2018, en coordinación con otras Unidades, Áreas u Oficinas de la Red de Salud San Ignacio – Unidad Ejecutora Salud 407; y otras entidades, con la finalidad de cerrar brechas de capacitación en los servidores de la Red de Salud San Ignacio.-----

ARTÍCULO 3°.- AUTORIZAR a la Oficina de Planeamiento Estratégico, que realice las gestiones necesarias para cubrir los costos de Plan de Desarrollo de las Personas 2018, según disponibilidad presupuestal del ejercicio fiscal 2018.-----

ARTÍCULO 4°.- REMITIR copia de la presente Resolución Directoral a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.-----

ARTÍCULO 5°.- DISPONER la publicación de la presente Resolución Directoral en la Página Web de la Red de Salud San Ignacio – Unidad Ejecutora Salud 407.-----

ARTÍCULO 2: DISTRIBUIR, la presente Resolución a: los miembros del comité, y Archivo, para los fines pertinentes.-----

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD SAN IGNACIO

M.C. DANTE FÉLIX VÁSQUEZ GONZALEZ
DIRECTOR





**GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
UNIDAD EJECUTORA SALUD SAN IGNACIO
RED DE SALUD SAN IGNACIO**



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2018



San Ignacio, Enero del 2018

**ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE RECURSOS
HUMANOS – RED DE SALUD CAJAMARCA AÑO 2018**

ÍNDICE	
I.	PRESENTACIÓN
II.	AMBITO DE APLICACIÓN
III.	MARCO ESTRÁTEGICO INSTITUCIONAL 3.1. MISIÓN INSTITUCIONAL 3.2. VISIÓN INSTITUCIONAL
IV.	OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES 4.1 GENERAL 4.2. ESPECÍFICOS
V.	OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL PDP 5.1. GENERAL 5.2. ESPECÍFICOS 5.3 ALCANCES DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
VI	ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UNIDAD EJECUTORA
VII	RECURSOS HUMANOS 7.1 DEPENDENCIA 7.2 AMBITO DE INTERVENSIÓN 7.2.1 SEDE ADMINISTRATIVA UNIDAD EJECUTORA N° 407 RED DE SALUD -SI 7.2.2 MICRO RED DE SALUD UNIDAD EJECUTORA N° 407 RED DE SALUD –SI A. SAN IGNACIO B. NAMBALLE C. SAN JOSE DE LOURDES D. CHIRINOS E. LA COIPA F. HUARANGO G. TABACONAS 7.2.3 PERSONAL NOMBRADO Y CONTRATADO.
VIII	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN – DNC
IX	FINANCIAMIENTO DEL PLAN DE DESARROLLO DE CAPACIDADES
X	MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN PROGRAMADA
XI	MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN
XII	ANEXOS RD DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE CAPACITACIÓN MATRIZ DNC



PRESENTACIÓN

La Unidad Ejecutora N° 407 - Red de Salud de San Ignacio viene trabajando para implementar una mejor calidad de prestación de servicios a la población administrada, con este objetivo implica la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas ANUALIZADO 2018 con la finalidad de fortalecer las competencias de los gestores que laboran en los 85 Establecimientos del ámbito de la red de salud de San Ignacio involucrados en la mejora de la salud. Por ello, se apuesta por la revaloración del trabajador en salud, ofreciéndole condiciones adecuadas para un pleno desarrollo y cumplimiento de sus funciones, en el marco de una política pública integral de gestión de gestores humanos. En este marco, el documento que se presente asume una perspectiva estratégica de los recursos humanos en salud que contribuye al logro de los objetivos y metas de la reforma del sector salud.

Es así que a través del marco normativo legal de la Autoridad del Servicio Civil (SERVIR), mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

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

En ese contexto, mediante Resolución de Presidencial 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, por lo que la Unidad Ejecutora 407 de la Red de Salud viene cumpliendo con los dispositivos vigentes y en el Marco de la Reforma en el sector salud, implementando dentro de la Entidad el Plan de Desarrollo de Personas para el presente año 2018, esto como un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral, asimismo orientado a lograr la integración del trabajador a su puesto en el EESS que labora, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, como su progreso personal y laboral en el EESS.

El Plan de Capacitación incluye a todo el personal que labora en la Unidad Ejecutora Salud San Ignacio y en los 85 EESS, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, identificados en las Fichas de Desempeño Laboral. En tal sentido, el presente instrumento de gestión tiene como propósito de atender de manera gradual las necesidades internas de capacitación de los diversos órganos de línea, asesoría, y de apoyo dentro del Marco Estratégico Institucional y en cumplimiento a la Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada según Resolución Presidencial Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR- PE.



1. AMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas del presente Plan de Desarrollo de Personas, tendrá alcance a los servidores civiles comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057 de la Administración de la Unidad Ejecutora N°407 Red de Salud San Ignacio.

2. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

a. MISIÓN INSTITUCIONAL

Es diseñar, articular y ejecutar las políticas y programas regionales y nacionales de generación y mejora del empleo a través de la promoción de oportunidades y capacidades para para la inserción laboral; así como de fomento de un sistema justo de las relaciones laborales a través de la concertación laboral, vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral, prevención y solución de conflictos, y mejoras de las condiciones laborales.

b. VISIÓN INSTITUCIONAL

Es ser al 2018 la Dirección Regional rectora y líder en la promoción del trabajo decente y productivo, previniendo los conflictos laborales, consolidando un sistema democrático de las relaciones laborales, que contribuya al desarrollo socio económico y la paz social.

c. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.

- ✓ Mejorar la calidad de la gestión pública.
- ✓ Gestionar la atención integral de la salud a través de micro redes y establecimientos de salud de la jurisdicción.
- ✓ Contribuir a reducir la mortalidad de muertes maternas neonatal con prioridad en la población de menos recursos.
- ✓ Promover la gestión y producción de conocimientos e información en gestión pública orientado a la mejora de toma de decisiones.

- ✓ Mejorar la situación sanitaria, promoviendo el acceso equitativo a los servicios de salud, en el marco del Aseguramiento en Salud, de la Gestión por Resultados y del Modelo de Atención Integral.
- ✓ Fortalecer el rol de la Autoridad Sanitaria Regional como órgano de Gobierno en el marco de la Descentralización en Salud.
- ✓ Fortalecer la Gestión de Recursos Humanos en Salud en el marco de la Reforma del Sector Salud y de las Políticas de Modernización del Estado Peruano.
- ✓ Mejorar el abastecimiento y disponibilidad adecuada y oportuna de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios promoviendo su uso racional y la implementación de acciones de fármaco vigilancia.
- ✓ Fortalecer el sistema de gestión de la información, para la oportuna toma de decisiones.



3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

3.1 OBJETIVO ESTRATÉGICOS GENERALES DE CAPACITACIÓN

- ✓ Fortalecer y consolidar las competencias del potencial humano que pertenece a la Unidad Ejecutora – Red de Salud San Ignacio, a fin de la atención integral de salud y colectiva a través de las micro redes y establecimientos de salud de su jurisdicción, teniendo en cuenta la interculturalidad de cada lugar.
- ✓ Implementar un sistema de gestión capacitación y desarrollo del potencial humano enfocado en el fortalecimiento de sus competencias, desarrollando el proceso de gestión de docencia e investigación.
- ✓ Fortalecer las competencias en gestión inter e intra institucional del personal Asistencial y Administrativo a fin de promover una cultura y clima organizacional de trabajo en equipo y compromiso ético.
- ✓ Desarrollar las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, mejora continúan y orientación al servicio que se brinda al administrado.
- ✓ Desarrollar y actualizar en el personal administrativo y asistencial habilidades para el manejo de sistema de datos y uso de las Tics.
- ✓ Capacitar a personal administrativo y asistencial en procesos de supervisión y evaluación de los indicadores de calidad y desempeño del trabajador.

3.2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS DE CAPACITACIÓN

Personal Administrativo.-

- ✓ Fomentar la revaloración del trabajo humano, otorgándole la importancia que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales culturales y laborales de los trabajadores.
- ✓ Actualizar a los trabajadores en sus conocimientos, habilidades y aptitudes considerando las nuevas tecnologías, maquinarias, herramientas y procesos de organización en sus áreas de trabajo.
- ✓ Desarrollar en el personal administrativo habilidades en planificación e implementación de normas de gestión de la salud.

Personal Asistencial.-

- ✓ Fortalecer el proceso de capacitación a través de la desconcentración identificando áreas específicas para mejorar el desempeño laboral.
- ✓ Fortalecer las capacidades a personal médico, no médico, técnico y auxiliar en protocolos de atención de casos de salud materno e infantil, atención integral por etapas de vida, así como en Atención primaria de la salud basado en atención integral en individuo, familia y comunidad.
- ✓ Atender oportunamente las necesidades de capacitación, derivadas de convenios.



3.3 ALCANCE DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

3.3.1 ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACION

- ✓ Formar equipos de facilitadores internos para fomentar la sistematización y la trasmisión de conocimientos a nivel integral.
- ✓ Desarrollar una actitud positiva hacia cultura de la evaluación y auto-evaluación en los trabajadores administrativos y asistenciales de la Red de Salud San Ignacio, como mecanismo de mejora de la calidad de los procesos.
- ✓ Formación flexible y abierta en el tiempo, lugar y modalidad valorando las tecnologías de la información y comunicaciones Tics.
- ✓ Impartir capacitación orientada a desarrollar y/o reforzar las competencias, así como también a reforzar valores que orientan el trabajo del servidor de la Red de Salud San Ignacio.

3.3.2 METODOLOGÍA DE EVALUACION:

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

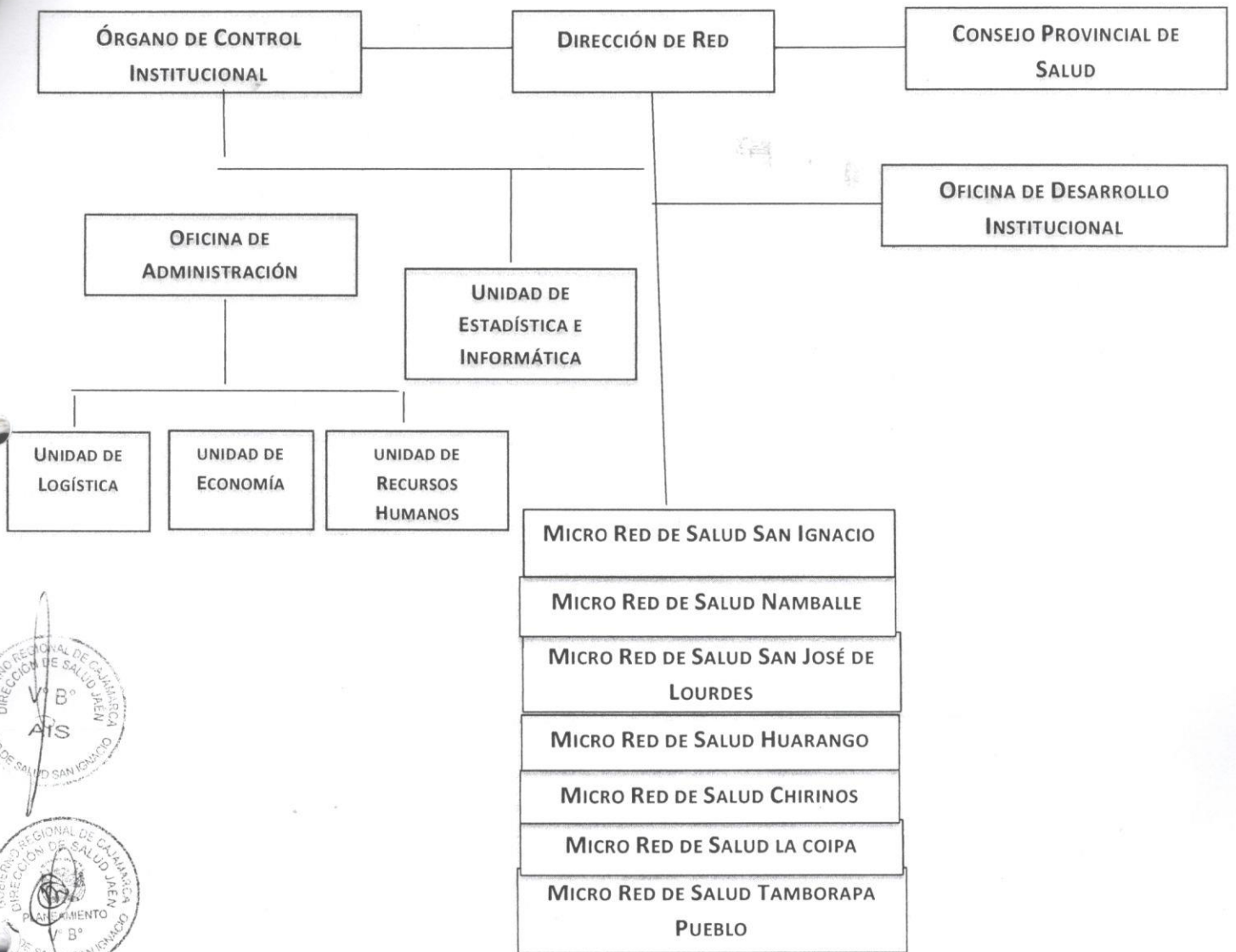
- ✓ **Diagnóstico de conocimientos.**- Se realizarán antes y después de las capacitaciones, para determinar el nivel de aprendizaje y/o reforzar los conocimientos.
- ✓ **Evaluación de satisfacción.**- Se mide el nivel de conformidad con la actividad formativa recibida.
- ✓ **Evaluación de desempeño.**- Se realizará en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, para determinar si los trabajadores están aplicando lo aprendido en los procesos capacitación. Este instrumento estructural y sistemático, será utilizado para medir los conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con el producto del trabajo esperado.
- ✓ **Evaluación de conocimientos.**- Se realizara después de haber recibido los talleres de capacitación de acuerdo a la actividad educativa.

4 ESTRUCTURA ORGÁNICA.

La Ordenanza Regional N° 001-2015-GR.CAJ.CR, aprueba el "Reglamento de Organización y Funciones", donde se establece la estructura orgánica, las funciones generales y específicas de las unidades orgánicas que conforman la Dirección Regional de Salud Cajamarca, y los niveles de coordinación y relaciones jerárquicas a su interior, en el contexto de su realidad institucional de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales - Ley N° 27867. Así mismo se presenta el organigrama estructural de la institución.



ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA RED DE SALUD SAN IGNACIO



5 RECURSOS HUMANOS

DEPENDENCIA: UNIDAD EJECUTORA N° 407 – RED DE SALUD DE SAN IGNACIO
 AMBITO DE INTERVENCIÓN:

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

MICRO REDES DE SALUD

PERSONAL DE SALUD ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL EN LA RED DE SALUD SAN IGNACIO					
RED/SEDE	NOMBRADO		CONTRATADO		TOTAL GENERAL
	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	
RED DE SALUD SAN IGNACIO	14	310	50	102	476
TOTAL GENERAL					476

FUENTE: INFORHUS RED SALUD SAN IGNACIO

MICRO REDES DE SALUD			
MICRO RED	CENTRO DE SALUD	PUESTO DE SALUD	TOTAL
SAN IGNACIO	2	15	17
NAMBALLE	1	5	6
SAN JOSE DE LOURDES	2	13	15
HUARANGO	6	7	13
CHIRINOS	3	5	8
LA COIPA	15	2	17
TAMBORAPA PUEBLO	3	6	9
	32	52	85

6 FINANCIAMIENTO

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan Anual de Capacitaciones para el año 2018, serán financiados con recursos ordinarios, recursos directamente recaudados y donaciones y transferencia sujetos a disponibilidad presupuestal previstos en el Presupuesto Institucional para el año 2018.

7 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC):

El Plan de Desarrollo de las Personas del 2018 de la Unidad Ejecutora N° 407 – Red de Salud San Ignacio, ha sido elaborado bajo el esquema de la problematización y Mejoramiento continuo relacionado directamente con metas, actividades y tareas por áreas, de tal forma que los trabajadores realicen sus labores dentro de los niveles óptimos de motivación, productividad, rentabilidad y calidad.

Para el levantamiento del diagnóstico de necesidades de capacitación, se ha tenido en cuenta la siguiente información:



Plan Estratégico Institucional - PEI
Plan Operativo Institucional – DIRESA CAJAMARCA
Formatos de identificación de necesidades de capacitación
Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral
Evaluación de Capacitaciones anteriores.
Informes de supervisión y asistencia técnica.

Análisis crítico de la práctica en servicio, nos permite identificar problemas puntuales que se puedan solucionar con capacitación, la identificación de principales brechas de necesidades de capacitación fueron identificadas por los responsables de cada Dirección, Oficina, Establecimiento de Salud.

Se consideró que la capacitación tenga relación directa con las funciones reales del puesto de trabajo.

Que la capacitación forme parte del perfil mínimo del solicitante.

Dentro del diagnóstico de necesidades de capacitación se evidencian actividades de capacitación de demanda común, los cuales podrán aplicarse como cursos transversales conforme se establece en los anexos adjunto.

Problemas y logros el desarrollo de competencias del personal de la RED.

DEBILIDADES PRESENTADAS:

- ✓ Aun no se han elaborados documentos para realizar seguimiento de los talleres de capacitación desarrollados en los Establecimientos de salud.
- ✓ Débil seguimiento al fortalecimiento de capacidades al personal desarrolladas en los EE.SS.
- ✓ Escaso seguimiento a las capacitaciones realizadas.
- ✓ Monitoreo y supervisión a todo nivel
- ✓ no se cuenta con presupuesto para las actividades de seguimiento y monitoreo.

LOGROS ALCANZADOS

- ✓ Las direcciones y coordinaciones elaboran su plan de actividad educativa anual.
- ✓ Se elabora el informe de la actividad educativa realizada.

8 MONITOREO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION PROGRAMADA

8.1. Mecanismos de monitoreo y evaluación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las modalidades.

- ✓ **Evaluación de conocimientos:** pretende medir los conocimientos adquiridos por los capacitados a lo largo del desarrollo de las actividades de capacitación a través de una prueba de control antes durante y después de la acción formativa o mediante entrevista con los participantes de las actividades educativas.
Las evaluaciones de este nivel determinaran el grado en que los participantes realmente asimilaron lo que se les impartió y la forma en que algunos factores pueden influir en el aprendizaje, como puede ser el contenido y estructura del curso, los materiales y las herramientas de las TICS utilizadas.



- Pruebas de conocimientos.
- Permite conocer si los participantes aprendieron los contenidos los contenidos de las actividades de capacitación
- ✓ **Evaluación por reacciones.** A través de las encuestas se puede medir y determinar el impacto de las actividades de capacitación.
- ✓ **Evaluación por resultados.** Con esta modalidad se intenta medir si los objetivos planteados en las acciones de capacitación impactan en la organización, se evaluara el beneficio organizacional que ha producido la acción formativa.

Estas acciones de capacitación serán para determinar el avance de las metas y cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas.

La evaluación, como proceso, se dirigirá a establecer los efectos e impacto de las intervenciones del PDP, mediante el estudio sistemático y planificado.

El monitoreo y seguimiento serán procesos de verificación, organizados y basados en la planificación de definición de una secuencia de acciones a lo largo de un periodo de tiempo.

Para lograr ello, es importante coordinar con los jefes inmediatos para que evaluar TRIMESTRALMENTE las competencias desarrolladas, así como la mejora de desempeño de su personal a cargo.

9 **MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACION**

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se ha definido las siguientes acciones de capacitación. VER ANEXO FORMATO PDP APROBACION POR EL COMITÉ:

VALIDACIÓN DE APROBACIÓN DEL COMITÉ:

Se adjunta: Acta de reunión de problematización y aprobación del plan de capacitación.



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD SAN IGNACIO

.....
LIC. JHONNY MARTÍN TABOADA GRADOS
ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD
CEP. 53938

[Handwritten signature]

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD SAN IGNACIO

.....
OBST. OLIVIA M. ALDÁZ FLORES
COORD. CAPACITACIÓN

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD SAN IGNACIO

.....
CPC. MARCO ORLANDO DÍAZ GUERRERO
DIRECTOR DE

ACTA DE VALIDACIÓN DE PDP

Siendo las 4:00 pm del día 19 del mes de marzo del año 2018, en la Oficina de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Ignacio, se reunió el Comité del Plan de Desarrollo de Personas, responsable de la Elaboración del Plan de Desarrollo de la Personas PDP, correspondiente a la SEDE Institucional integrado por el Presidente del Comité: Lic. Jhonny Martín Taboada Grados, en calidad de Coord. Atención Integral y sus demás miembros la Abg. Mara Lisseti Gonzales Fernández, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, el CPC. Marco Orlando Díaz Guerrero como Jefe de Planeamiento y Presupuesto y la Obst. Olime Aldaz Flores, como representante de los Servidores Públicos, el motivo de la convocatoria efectuada por el Presidente de este Comité, es para tratar los siguientes temas:

1. Evaluación y validación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP para el año 2018 de la SEDE Unidad Ejecutora – Red de Salud San Ignacio, para ser ejecutados en el presente año en un ámbito correspondiente y ser remitido a la DIRESA Cajamarca, el mismo que remitirá al SERVIR de acuerdo a la normativa vigente.
2. Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento), efectuando el consolidado de las necesidades de capacitación de la Red de Salud San Ignacio (Administrativa y asistencial) en el marco del proceso de implementación de la modernización de la gestión pública; asimismo ha sido revisado y consensado por el representante de los trabajadores a través de su representante como miembro del Comité.
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
4. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.
5. Se ha programado las capacitaciones de las diferentes programas presupuestales y áreas, pertenecientes a la Red de Salud San Ignacio.

Los que suscriben la presente Acta, VALIDAMOS EL PRESENTE Plan de Desarrollo de las Personas de la Unidad Ejecutora N° 407 – Red de Salud San Ignacio para el año 2018, firmando en señal de conformidad.

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD SAN IGNACIO

Abg. MARA LISSETI GONZALES FERNANDEZ
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
ICAL 0732

Responsable de la ORH

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD SAN IGNACIO

LIC. JHONNY MARTIN TABOADA GRADOS
ATENCION INTEGRAL DE SALUD
CRP, 00920

Responsable de Atención Integral

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD SAN IGNACIO

CPC. MARCO ORLANDO DIAZ GUERRERO
DIRECTOR PLANEAMIENTO ESTRATEGICO

Responsable de OPP

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD SAN IGNACIO

OBST. OLIME M. ALDAZ FLORES
COORD. CAPACITACION

Representante de los Servidores

MATRIZ DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	BRECHA O NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	FUENTE DE DATOS	METODOLOGIA	RESPONSABLE	ACCION DE CAPACITACION PRELIMINAR
N° 1	Oficina de Recursos Humanos	Gestión de procedimientos y seguridad en el trabajo	C	POI	taller	Mara Usseti Fernandez Gonzalez	Gestión y procedimientos de seguridad y salud en trabajo
N° 2	Oficina de Recursos Humanos	Nueva normativa en sistemas administrativos	C	POI	Curso	Mara Usseti Fernandez Gonzalez	Nueva Normativa en Sistemas Administrativos
N° 3	Oficina de Recursos Humanos	Elaboración del (CPE) cuadros de puestos de la entidad y familia de puestos	C	POI/PEI	Taller, guía de preguntas	Mara Usseti Fernandez Gonzalez	Documentos de Gestión realizado por el servir
N° 4	Oficina de desarrollo institucional	Actualización de documentos de gestión	C	ROF	guía de preguntas	Marco Orlando Guerrero Diaz	Actualización de documentos de gestión
N° 5	Oficina de Asesoría Jurídica	Nuevo Regimen Disciplinario Sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil	C	POI	guía de preguntas	Marco Orlando Guerrero Diaz	capacitación en elaboración de cdo presupuestal Unidad Ejecutora Red de Salud San Ignacio
N° 6	Oficina de Administración	Sistemas de abastecimiento	C	POI/PEI	Taller, guía de preguntas	Victor Manuel Casuso Flores	Capacitación en Nuevo Regimen Disciplinario Sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil
N° 7	Unidad de Economía	Sistemas Administrativos de Tesorería, contabilidad y presupuesto	C	POI	Taller	Javier Neira Nuñez	Sistemas de abastecimiento
N° 8	Unidad de Logística	Nueva Ley de Contrataciones con el Estado y su Reglamento	C	POI/PEI	taller, guía de preguntas	Roberto Acuña Castañeda	Sistemas Administrativos de Tesorería, contabilidad y presupuesto
N° 9	Unidad de Logística	Manejo del SEACE	C	PAC	taller, guía de preguntas	Herry Antonio Malca Jimenez	Nueva Ley de Contrataciones con el Estado y su Reglamento
N° 10	Unidad de Seguros	Capacitación del nuevo Convenio de Compras de salud entre seguro integral de salud y Gobierno Regional Cajamarca	C	PAC	taller, guía de preguntas	Herry Antonio Malca Jimenez	Manejo del SEACE
N° 11	Promoción de la Salud	Reunión técnica dirigido a coordinadores de la promoción de la salud para fortalecer actividades de PROMESA Y SALUD FAMILIAR	C	Plan anual	Curso Taller	Nadia Ecos Yataco	Capacitación de nuevo Convenio de Compras de salud entre seguro integral de salud y Gobierno Regional Cajamarca
N° 12	Estrategias de Daños no Transmisibles	Capacitación de la estrategia de daños no transmisibles	C	Plan anual	Curso Taller	Heiser Cisneros Narcozo	Reunión técnica dirigido a coordinadores de la promoción de la salud para fortalecer actividades de PROMESA Y SALUD FAMILIAR
N° 13	Estrategia enfermedades melaxénicas	Enfermedades METAXENICAS con énfasis en enfermedades de CARRION, ARBOVIROSIS Y LEISHMANIOSIS - Vigilancia Epidemiológica	C	Plan anual	Curso Taller	Evert Contreras Delgado	Capacitación de la estrategia de daños no transmisibles
N° 14	Programa Articulado Nutricional	Socialización de la Norma Técnica N° 137 - 2017 Control de Crecimiento y Desarrollo de niños < de 5 años	C	Plan anual	Curso Taller	Hans Quiroz Ruiz	Enfermedades METAXENICAS con énfasis en enfermedades de CARRION, ARBOVIROSIS Y LEISHMANIOSIS
N° 15	Programa Articulado Nutricional	Lactancia materna de amigos de la madre, niño, y niña de EE.SS	C	Plan anual	Curso Taller	Jhonny Taboada Grados	Socialización de la Norma Técnica N° 137 - 2017 Control de Crecimiento y Desarrollo de niños < de 5 años
N° 16	Estrategias de TBC- ITS/VIH-SIDA	Capacitación de TBC -ITS-VIH-SIDA	C	Plan anual	Curso Taller	Jhonny Taboada Grados	Capacitación, lactancia materna de amigos de la madre, niño, y niña de EE.SS
N° 17	Oficina de Estadística	Herramientas informáticas para el cálculo y entrega de indicadores a las diferentes estrategias sanitarias	C	Plan anual	Curso Taller	Melva Alvarado Bernabé	Capacitación de TBC -ITS-VIH-SIDA
N° 18	Estrategia de Salud Bucal	Correcto llenado del HIS, FUA e historias clínicas	C	Plan anual	Curso Taller	Ronald Samame Saavedra	Herramientas informáticas para el cálculo y entrega de indicadores a las diferentes estrategias sanitarias
N° 19	Estrategia de Salud Mental	Llenado de HIS, FUA Y Historia Clínica, Socialización de Normas Técnicas	C	Plan anual	Curso Taller	Daniel Chambi Quispe	Correcto llenado del HIS, FUA e historias clínicas
N° 20	Programa Articulado Nutricional	Capacitación de Cadena de Frio a nivel de MICRORED	C	Plan anual	Curso Taller	DANIEL CHAMBI QUISPE	CAPACITACION EN EL CORRECTO LLENADO DE HIS, FUA Y HISTORIA CLINICA, SOCIALIZACION DE NORMAS TECNICAS



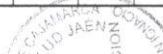
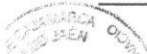
N° 21	Promoción de la Salud	Organización comunal, vigilancia comunal y referencia y contrarreferencia comunal	C	Plan anual	Curso Taller	Jhonny Taboada Grabos	Capacitación de Cadena de FRIO a nivel de MICRORED
N° 22	Programa Articulado Nutricional	Estandarización de medidas antropométricas a nivel de IPRESS	C	Plan anual	Curso Taller	Heisen Cisneros Narciso	Organización comunal, vigilancia comunal y referencia y contrarreferencia comunal
N° 23	Programa Materno Neonatal	Emergencia Obstétricas	C	Plan anual	Curso Taller	Jhonny Taboada Grabos	Estandarización de medidas antropométricas a nivel de IPRESS
N° 24	Programa Materno Neonatal	Reunión técnica Prevención de Embarazo en Adolescente- Planificación Familiar	C	Plan anual	Curso Taller	Soledad Peralta León	Capacitación en Emergencia Obstétricas Emergencia Obstétricas
N° 25	Programa Materno Neonatal	Atención de Salud Madre Niño	C	Plan anual	Curso Taller	Anallucia Nuñez Llanos	Reunión técnica Prevención de Embarazo en Adolescente- Planificación Familiar
N° 26	Recursos Humanos	Inducción al personal de servicio rural urbano	C	Plan anual	Curso Taller	Soledad Peralta León	Capacitación en Atención de la madre Madre y Niño
N° 27	Salud Ambiental	Capacitación en salud Ocupacional y Manejo de Residuos Sólidos	C	Plan anual	Curso Taller	Mara Lisset Fernandez Gonzalez	Inducción al personal de servicio rural urbano
N° 28	Salud Ambiental	Capacitación : Mejoramiento de la vigilancia de agua para el consumo humano	C	Plan anual	Curso Taller	Samuel Barba Hurtado	Capacitación en salud Ocupacional y Manejo de Residuos Sólidos
N° 29	Area de Comunicación	Capacitación a los comunicadores y periodistas informados en temas de salud	C	Plan anual	Curso Taller	Samuel Barba Hurtado	Capacitación : Mejoramiento de la vigilancia de agua para el consumo humano
N° 30	Servicios de Salud	Taller de cohesión de la salud y plan de salud local	C	Plan anual	Curso Taller	Samuel Barba Hurtado	Capacitación a los comunicadores y periodistas informados en temas de salud
N° 31	Servicios de Salud	Procedimientos para el cierre contable - 2018	C	Plan anual	Curso Taller	Jose Caramanlin	Taller de cohesión de la salud y plan de salud local
N° 32	Area de Referencia y Contrarreferencia	Marco Normativo del sistema de referencia y contrarreferencia y llenado de instrumentos	C	Plan anual	Curso Taller	Jose Caramanlin	Capacitación para procedimientos para el cierre contable - 2018
N° 33	Area de Referencia y Contrarreferencia	Evaluación del sistema referencia y contrarreferencia de las microredes	C	Plan anual	Curso Taller	Nilsido Calle Chumacero	Capacitación de marco normativo del sistema de referencia y contrarreferencia y llenado de instrumentos
N° 34	Programa Prevención de Cáncer	Formación en habilidades clínicas IVAA y Crioterapia	C	Plan anual	Curso Taller	Nilsido Calle Chumacero	Evaluación del sistema referencia y contrarreferencia de las microredes
N° 35	Oficina de Patrimonio	Toma de inventario -2018	C	Plan anual	Curso Taller	Melva Alvarado Bernabe	Curso Taller de formación en habilidades clínicas IVAA y Crioterapia



MATRIZ DEL PDP

ID	TIPO DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	MANTENIMIENTO INSTITUCIONAL	OFICINA O UNIDAD ORGANIZACIONAL	PUUESTOS DE LOS BENEFICIARIOS	MODALIDAD	LUGAR DE REALIZACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	OPORTUNIDAD (TRIMESTRE)	NÚMERO DE HORAS	FUENTES DE FINANCIAMIENTO		PRESUPUESTO (REF. TOTAL)	NIVEL DE EVALUACIÓN
											COSTO INDIRECTO	COSTO DIRECTO		
1	Taller	Gestión de procedimientos y seguridad en el trabajo	C	Oficina de Recursos Humanos	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	III Trimestre	8	1000.00	5/0.00	1500.00	CONOCIMIENTO
2	Taller	Nuevo normativa en sistemas administrativos	C	Oficina de Recursos Humanos	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	8	1200.00	5/0.00	900.00	CONOCIMIENTO
3	Taller	Elaboración del (CPE) cuadros de puestos de la entidad y familia de puestos	C	Oficina de Recursos Humanos	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	16	1200.00	5/0.00	1500.00	CONOCIMIENTO
4	Curso	Actualización de documentos de gestión	C	Oficina de desarrollo Institucional	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	16	1200.00	5/0.00	1200.00	CONOCIMIENTO
5	Curso	Nuevo Regimen Disciplinario Sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil	C	Oficina de Asesoría Jurídica	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	8	1000.00	5/0.00	1000.00	CONOCIMIENTO
6	Taller	Sistemas de abastecimiento	C	Oficina de Administración	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	8	1500.00	5/0.00	1500.00	CONOCIMIENTO
7	Taller	Sistemas Administrativos de Tesorería, contabilidad y presupuesto	C	Unidad de Economía	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	8	1500.00	5/0.00	1500.00	CONOCIMIENTO
8	Taller	Nueva Ley de Contrataciones con el Estado y su Reglamento	C	Unidad de Logística	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	8	3000.00	5/0.00	1500.00	CONOCIMIENTO
9	Taller	Manejo del SEACE	C	Unidad de Logística	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	III Trimestre	8	1000.00	5/0.00	1500.00	CONOCIMIENTO
10	CURSO TALLER	Capacitación del nuevo Convenio de Compras de salud entre seguro integral de salud y Gobierno Regional Cajamarca	C	Unidad de Seguros	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	I Trimestre	8	720.00	5/0.00	720.00	CONOCIMIENTO
11	CURSO TALLER	Reunión Mesa dirigida a coordinadores de la promoción de la salud para fortalecer actividades de PROMSA Y SALUD FAMILIAR	C	Promoción de la Salud	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	I Trimestre	8	5000.00	5/0.00	5000.00	CONOCIMIENTO
12	CURSO TALLER	Capacitación de la estrategia de daños no transmisibles	C	Estrategias de Daños no Transmisibles	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	I Trimestre	8	5000.00	5/0.00	5000.00	CONOCIMIENTO
13	CURSO TALLER	Enfermedades METAXENICAS con énfasis en enfermedades de CARRION, ARBOVIROSIS Y LEISHMANIOSIS - Vigilancia Epidemiológica	C	Estrategia enfermedades metaenmicas	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	I Trimestre	16	3838.00	5/0.00	3838.00	CONOCIMIENTO
14	CURSO TALLER	Socialización de la Norma Técnica N° 137-2017 Control de Crecimiento y Desarrollo de niños 0-685 años	C	Programa Articulado Nutricional	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	I Trimestre	8	1380.00	5/0.00	1380.00	CONOCIMIENTO
15	CURSO TALLER	Lactancia materna de amigos de la madre, niño, y niña de EE.SS	C	Programa Articulado Nutricional	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	I Trimestre	24	21860.00	5/0.00	21860.00	CONOCIMIENTO
16	CURSO TALLER	Capacitación de TBC -ITS-VIH SIDA	C	Estrategias de TBC -ITS /VIH- SIDA	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	I Trimestre	8	5000.00	5/0.00	5000.00	CONOCIMIENTO
17	CURSO TALLER	Herramientas informáticas para el cálculo y entrega de indicadores a las diferentes estrategias sanitarias	C	Oficina de Estadística	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	I Trimestre	8	1394.00	5/0.00	1394.00	CONOCIMIENTO
18	CURSO TALLER	Correcto llenado del HIS, FUA e historias clínicas	C	Estrategia de Salud Bucal	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	I Trimestre	8	2200.00	5/0.00	2200.00	CONOCIMIENTO
19	CURSO TALLER	LENAO DE HIS, FUA Y HISTORIA CLINICA. SOCIALIZACION DE NORMAS TECNICAS	C	Estrategia de Salud Mental	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	I Trimestre	8	2201.00	5/0.00	2201.00	CONOCIMIENTO
20	CURSO TALLER	En Cadena de FRO a nivel de MICRORED	C	Programa Articulado Nutricional	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	I Trimestre	8	1550.00	5/0.00	1550.00	CONOCIMIENTO
21	CURSO TALLER	Organización comunal, vigilancia comunal y referencia y contraferencia comunal	C	Promoción de la Salud	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	I Trimestre	8	1260.00	5/0.00	1260.00	CONOCIMIENTO
22	CURSO TALLER	Estandarización de medidas antropométricas a nivel de IPRESS	C	Programa Articulado Nutricional	Transversal	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	8	3500.00	5/0.00	3500.00	CONOCIMIENTO

23	CURSO TALLER	Formación Laboral	Emergencia Obstétricas	C	Programa Materno Neonatal	Transversal	30	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	16	1500	S/0,00	RO	1500	CONOCIMIENTO
24	CURSO TALLER	Formación Laboral	Reunión técnica: Prevención de Embarazo en Adolescente- Planificación Familiar	C	Programa Materno Neonatal	Transversal	20	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	8	600	S/0,01	RO	600	CONOCIMIENTO
25	CURSO TALLER	Formación Laboral	Atención de Salud Madre Niño	C	Programa Materno Neonatal	Transversal	85	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	16	2500	S/0,00	RO	2500	CONOCIMIENTO
26	CURSO TALLER	Formación Laboral	Inducción al personal de servicio rural urbano	C	Recursos Humanos	Transversal	60	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	24	1000	S/0,00	RO	1000	CONOCIMIENTO
27	CURSO TALLER	Formación Laboral	En salud Ocupacional y Manejo de Residuos Sólidos	C	Salud Ambiental	Transversal	21	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	16	3000	S/0,00	RO	3000	CONOCIMIENTO
28	CURSO TALLER	Formación Laboral	Capacitación: Mejoramiento de la vigilancia de agua para el consumo humano	C	Salud Ambiental	Transversal	7	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	16	1800	S/0,00	RO	1800	CONOCIMIENTO
29	CURSO TALLER	Formación Laboral	Comunicadores y periodistas informados en temas de salud	C	Area de Comunicación	Transversal	20	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	8	400	S/0,00	RO	400	CONOCIMIENTO
30	CURSO TALLER	Formación Laboral	Cogestión de la salud y plan de salud local	C	Servicios de Salud	Transversal	40	Presencial	Interna	Aprendizaje	I trimestre	8	1100	S/0,00	RO	1100	CONOCIMIENTO
31	CURSO TALLER	Formación Laboral	Procedimientos para el cierre contable - 2018	C	Servicios de Salud	Transversal	35	Presencial	Interna	Aprendizaje	III Trimestre	8	1500	S/0,00	RO	1500	CONOCIMIENTO
32	CURSO TALLER	Formación Laboral	Marco Normativo del sistema de referencia y contrareferencia y llenado de instrumentos	C	Area de Referencia y Contrareferencia	Transversal	16	Presencial	Interna	Aprendizaje	II Trimestre	8	800	S/0,00	RO	800	CONOCIMIENTO
33	CURSO TALLER	Formación Laboral	Evaluación del sistema referencia y contrareferencia de las microredes	C	Area de Referencia y Contrareferencia	Transversal	16	Presencial	Interna	Aprendizaje	III Trimestre	8	5800	S/0,00	RO	5800	CONOCIMIENTO
34	CURSO TALLER	Formación Laboral	Formación en habilidades clínicas IVAA y Criteriología	C	Programa Prevencivo de Cáncer	Transversal	15	Presencial	Interna	Aprendizaje	III Trimestre	32	15000	S/0,00	RO	15000	CONOCIMIENTO
35	CURSO TALLER	Formación Laboral	Toma de inventario -2018	C	Oficina de Patrimonio	Transversal	85	Presencial	Interna	Aprendizaje	III Trimestre	8	3000	S/0,00	RO	3000	CONOCIMIENTO
TOTAL																105003,00	



ANEXOS

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACITACIÓN

Estimado participante, la Oficina de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora de la Red de Salud San Ignacio, agradece su participación a la presente capacitación, esperamos continuar ofreciéndole oportunidades de formación de alta calidad. Por tanto, es de importancia conocer sus comentarios y sugerencias. Le pedimos que responda al presente cuestionario con la mayor sinceridad y objetividad posible. Gracias por ayudarnos a mejorar.

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN:

DATOS DEL PARTICIPANTE

Sexo	
<input type="checkbox"/> masculino	<input type="checkbox"/> femenino

Cargo que ocupa	
<input type="checkbox"/> Directivo	<input type="checkbox"/> Técnico
<input type="checkbox"/> Profesional	<input type="checkbox"/> Auxiliar

SOBRE EL DESEMPEÑO DEL FACILITADOR/EXPOSITOR (expositores en general)

	<i>Excelente</i>	<i>Bueno</i>	<i>Regular</i>	<i>Malo</i>
1. Claridad de la exposición				
2. Capacidad para motivar				
3. Aclaración de dudas				

SOBRE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA

4. El desarrollo de la sesión o sesiones se cumplieron en el horario dispuesto.
 Muy poco *Poco* *Suficiente* *Bastante*
5. El equipamiento y materiales utilizados para la capacitación fueron apropiados.
 Muy poco *Poco* *Suficiente* *Bastante*
6. Se informó a mi superior sobre la capacitación con el tiempo suficiente para no afectar mi agenda de trabajo.
 Muy poco *Poco* *Suficiente* *Bastante*
7. El auditorio o ambiente utilizado para la capacitación favoreció el aprendizaje de los contenidos.
 Muy poco *Poco* *Suficiente* *Bastante*
8. Los temas desarrollados están relacionados con las tareas que realizo en mi puesto de trabajo.
 Muy poco *Poco* *Suficiente* *Bastante*
9. La capacitación me ha generado ideas que pienso aplicar en mi trabajo.
 Muy poco *Poco* *Suficiente* *Bastante*



10. Estoy decidido en aplicar lo aprendido en mi trabajo.
 Muy poco Poco Suficiente Bastante
11. Esta capacitación ha incrementado mi seguridad respecto a los temas desarrollados.
 Muy poco Poco Suficiente Bastante
12. Me siento seguro que me irá bien cuando aplique lo aprendido en mi trabajo.
 Muy poco Poco Suficiente Bastante
13. Podré transmitir lo aprendido a mis compañeros de trabajo.
 Muy poco Poco Suficiente Bastante
14. Dispongo de los recursos para aplicar lo aprendido en mi trabajo.
 Muy poco Poco Suficiente Bastante
15. Considero que mi jefe o compañeros me apoyarán en aplicar lo aprendido.
 Muy poco Poco Suficiente Bastante
16. Dispongo del tiempo para aplicar lo aprendido en mi trabajo.
 No tendré tiempo Muy Poco Poco Suficiente
17. La aplicación del **presente cuestionario** ha sido planificada y se realizó en un momento en que usted se encontraba tranquilo.
 SI NO

SUGERENCIAS PARA MEJORAR EL DESARROLLO DE LAS SESIONES

FECHA DE EVALUACIÓN

____/____/____

