



PERÚ

Ministerio
de SaludDirección de Abastecimiento de
Recursos Estratégicos en SaludDECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ
Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso
Climático"

Lima,

04 FEB 2014

OFICIO N° 067 -2014-DARES-MINSA

Señor Doctor:

CRISTIAN COLLINS LEÓN VILELA**Gerente de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil**

Pasaje Francisco de Zela N° 150 Piso 10 - Jesús María

Asunto: PDP ANUALIZADO**Referencia: Decreto Supremo N° 009-2010-PCM**

Mediante el presente documento me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente y al amparo del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, presentamos el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2014- 2018 y el Anualizado 2014.

Sobre el particular se le remite la mencionada documentación para los fines que estime convenientes.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,


Q.F. Carmen Teresa Pardo Fernández
DIRECTORA GENERAL
Dirección de Abastecimiento de Recursos
Estratégicos en Salud
MINISTERIO DE SALUD

CTPF/MAO

www.dares.minsa.gob.pe

Jr. Nazca N° 548 - Jesús María, Lima-Perú.

Teléfono. (511) 748-3030



30 ENE 2014

Resolución Directoral

Lima, 11 de julio de 2013

VISTO, la **NOTA INFORMATIVA N° 045-2013-UFGA-DARES/MINSA**, remitido por la Ejecutiva Adjunta de la Unidad Funcional de Gestión Administrativa y el **MEMORANDUM N° 426-2013-DARES/MINSA**, de fecha 8 de julio de 2013; y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, señala en el inciso "i" de su artículo 15, que el Empleado Público, sin excluir otros que le otorgan la Constitución y las Leyes, tiene derecho a la capacitación;

Que, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las "*Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público*", establece que la capacitación en las Entidades Públicas, tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el Sector Público; asimismo que contribuye a mejorar la calidad de servicios brindados a los ciudadanos, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. Por otro lado, señala que la capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal;

Que, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, establece 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 hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP;

Que, el referido artículo señala además que, para la elaboración del referido Plan de Desarrollo, la Entidad debe contar con un Comité que deberá estar conformado de la siguiente manera:

- Un representante de la Alta Dirección;
- Un representante de la Oficina de Presupuesto;
- Un representante de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces; y
- Un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos.

Que, mediante Resolución N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de marzo de 2011, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR – "*Directiva para la*

12





30 ENE 2014

Resolución Directoral

Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”, la misma que fue modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE, de fecha 11 de noviembre de 2011;

Que, la citada Directiva refiere en su numeral 6.1 del punto VI, al igual que los dispositivos legales antes mencionados, que el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, debe estar integrado por un representante del personal de la Entidad elegido mediante votación secreta por un período de tres años, así como un miembro alterno;

Que, mediante **NOTA INFORMATIVA N° 045-2013-UFGA-DARES/MINSA**, de fecha 24 de junio de 2013, la Ejecutiva Adjunta de la Unidad Funcional de Gestión Administrativa informó que, en el Proceso Electoral realizado para elegir al representante del personal de la Entidad, resultó electo el señor Vito Roberto Andrés Santivañez, así como la respectiva representante suplente, Maricruz Alicia Huamaní Vacas;

Que, de acuerdo con lo establecido en el numeral 6.1 de la Directiva N° 0001-2011-SERVIR/GDCR - “Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”, la conformación del Comité será oficializada por el Titular de la Entidad, por lo que resulta pertinente emitir el acto resolutivo correspondiente;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 003-2010-SA, el Decreto Legislativo N° 1025 - “Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público”, así como su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR – “Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- CONFORMAR el COMITÉ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO DE LA DARES, el cual estará conformado del siguiente modo:

- **Lic. Martha Aurora Velásquez**, representante de la Dirección General de la DARES, quien lo presidirá.
- **Econ. Walter Arista Quiroz**, representante del Equipo de Planeamiento y Presupuesto.
- **Dr. Guery Antonio Ramón D’Onadio Caro**, representante del Equipo de Gestión de las Personas.





Resolución Directoral

- Sr. Vito Roberto Andrés Santivañez, representante titular del personal de la Entidad.
- Sra. Maricruz Alicia Huamaní Vacas, representante suplente del personal de la Entidad.

ARTÍCULO 2°.- El Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la DARES, mantendrá su conformación por un periodo de tres (3) años.

ARTÍCULO 3°.- El comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la DARES, deberá elaborar y presentar a la Dirección General de la DARES, el PDP Quinquenal 2014-2018 y el PDP Anualizado 2014, hasta el 29 de noviembre de 2013, para su correspondiente aprobación.

ARTÍCULO 4°.- NOTIFICAR el presente resolutivo a todos los integrantes del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la DARES.

ARTÍCULO 5°.- PUBLICAR el presente resolutivo en la Página Web Institucional.

Regístrese y comuníquese.


Q.F. Carmen Teresa Ponce Fernández
DIRECTORA GENERAL
Dirección de Abastecimiento de Recursos
Estratégicos en Salud
MINISTERIO DE SALUD

MINISTERIO DE SALUD
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Que he tenido a la vista

M^{RA} ROSANNA ELSPURU CAVERO
FEDATARIA
Fecha: 2013 N° Reg. 187
Solo para uso de la Institución o Ámbito del Sector



30 ENE 2014

Resolución Directoral

Lima, 12 de abril de 2013

VISTO, la **NOTA INFORMATIVA N° 021-2013-UFGA-DARES/MINSA**, remitido por la Ejecutiva Adjunta de la Unidad Funcional de Gestión Administrativa; y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, señala en el inciso “i” de su artículo 15, que el Empleado Público, sin excluir otros que le otorgan la Constitución y las Leyes, tiene derecho a la capacitación;

Que, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las “*Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público*”, establece que la capacitación en las Entidades Públicas, tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el Sector Público; asimismo que contribuye a mejorar la calidad de servicios brindados a los ciudadanos, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. Por otro lado, señala que la capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal;

Que, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, establece 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 hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP;

Que, el referido artículo señala además que, para la elaboración del referido Plan de Desarrollo, la Entidad debe contar con un Comité que deberá estar conformado de la siguiente manera:

- Un representante de la Alta Dirección;
- Un representante de la Oficina de Presupuesto;
- Un representante de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces; y
- Un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos.

Que, mediante Resolución N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de marzo de 2011, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR – “*Directiva para la*





30 ENE 2014

Resolución Directoral

Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", la misma que fue modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE, de fecha 11 de noviembre de 2011;

Que, la citada Directiva refiere en su numeral 6.1 del punto VI, al igual que los dispositivos legales antes mencionados, que el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, debe estar integrado por un representante del personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un período de tres años, así como un miembro alterno;

Que de acuerdo a lo señalado en los considerandos anteriores, es necesario conformar un Comité Electoral para la elección del Representante del personal, así como de su miembro alterno, por un período de tres años;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 003-2010-SA y el punto III de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR – "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- CONFORMAR el COMITÉ ELECTORAL para la elección del representante de personal; así como su miembro alterno, de la Dirección de Abastecimiento de Recursos Estratégicos en Salud (DARES), para el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la DARES.

El Comité Electoral estará conformado por (05) miembros:

- Un representante de la Dirección General de la DARES, quien lo presidirá.
- Un representante de la Unidad Funcional de Adquisiciones.
- Un representante de la Unidad Funcional de Gestión Administrativa.
- Un representante de la Unidad Funcional de Programación y Monitoreo.
- Un representante de la Unidad de Almacén y Distribución.

ARTÍCULO 2°.- Las oficinas a que se refiere el artículo anterior, deberán comunicar, a la Dirección General de la DARES, sus representantes designados, en un plazo de 2 días hábiles posteriores a la notificación del presente resolutivo, luego de lo cual, el Comité Electoral tendrá un plazo 3 días hábiles para instalarse.





Resolución Directoral

ARTÍCULO 3°.- El Comité Electoral una vez instalado, tiene un plazo no mayor a 10 días hábiles para presentar ante la Dirección General la programación detallada del Proceso Electoral y el presupuesto que se requiere para su realización.

ARTÍCULO 4°.- El Comité Electoral es autónomo en todo lo referido a la conducción del Proceso Electoral.

ARTÍCULO 5°.- PUBLICAR el presente resolutivo en la Página Web Institucional.

Regístrese y comuníquese.



Q.F. Carmen Teresa Ponce Fernández
DIRECTORA
Dirección de Abastecimiento de Recursos
Estratégicos en Salud
MINISTERIO DE SALUD

MINISTERIO DE SALUD
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Que he tenido a la vista

MARIA ROSANNA ELESPURU CAVERO
FEDATARIA

Fecha: _____ N° Reg. 186
Solo para uso de la Institución o Ambiente del Sector
30 ENE 2014



Responsable de equipo de Gestión de las Personas

Dr. Guery Antonio Ramón D'Onadío Caro

Teléfono 7483030 Anexo 6109

Email gdonadio@dares.minsa.gob.pe





PERÚ

Ministerio
de Salud

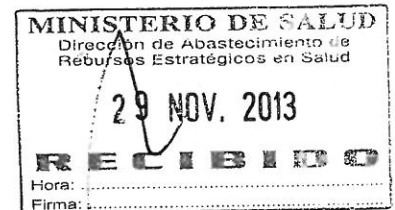
Dirección de Abastecimiento de
Recursos Estratégicos en Salud

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y de la Seguridad Alimentaria"

OFICIO N° 005- 2013-CEPDP-R.D. 066-13-DARES/MINSA

Lima,

29 NOV 2013



Señorita Q.F.

CARMEN TERESA PONCE FERNÁNDEZ

Directora General

Dirección de Abastecimiento de Recursos Estratégicos en Salud – DARES
Presente.-

ASUNTO : Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)

REFERENCIA : R.D. N° 066-2013-DARES/MINSA

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y en cumplimiento al artículo 3°, del documento de la referencia, remitirle adjunto al presente el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal 2014-2018 y el Anualizado 2014, para su respectiva aprobación.

Sin otro particular, sea propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,


Lic. Enf. Martha Aurora Velásquez
Representante de la Dirección General
Presidenta

MINSA - DRES

De: DIRECCIÓN

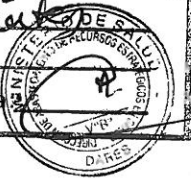
Para: Afexic de COS-B. CE PDP

- Aprobación
- Su conocimiento
- Opinión urgente
- Informe inmediato
- Atención
- Acción inmediata
- Preparar respuesta
- Para conversar
- Para archivar
- Por corresponderle

Aprobado
Contribuir e/ atender
correspondiente

27 DIC 2013

Firma



**Plan
de
Desarrollo
de las
Personas
quinquenal 2014 - 2018**





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL DE LA DIRECCION DE ABASTECIMIENTO DE RECURSOS ESTRATEGICOS EN SALUD

2014 - 2018





INDICE

PRESENTACIÓN	3
1 MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	4
1.1. Visión	4
1.2. Misión	4
1.3. Objetivos Estratégicos	4
1.4. Valores Institucionales	4
2 COMPETENCIAS NECESARIAS PARA LOS PROCESOS	6
2.1. Objetivos Estratégicos de la Capacitación del Personal	6
3 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION QUINQUENAL	6
3.1. Objetivos de capacitación	6
3.2. Estrategias de capacitación	6
3.3. Datos de la población de la entidad	7
3.4. Evaluación	7
3.5. Financiamiento requerido	7
4 METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION	8
4.1. Metas de Capacitación	8
4.2. Indicadores	9
4.3. Mecanismos para la evaluación y el seguimiento	9





PRESENTACION

La Dirección de Abastecimiento de Recursos Estratégicos en Salud – DARES, cumpliendo con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025, que Aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público y que mediante Decreto Supremo N° 009 – 2010 – PCM, Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público y establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública, se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de las Personas – PDP.

El Plan de Desarrollo de las Personas es un plan de gestión que orienta la manera de efectuar acciones de capacitación y evaluación, conforme a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que en su Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado” regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado.

El PDP Quinquenal de la Dirección de Abastecimiento de Recursos Estratégicos en Salud – DARES, será el documento de gestión que determine las prioridades de capacitación y alta especialización del personal.

La Dirección de Abastecimiento de Recursos Estratégicos en Salud – DARES, es un órgano desconcentrado del Ministerio de Salud, que tiene como objetivo abastecer de recursos estratégicos a nivel nacional para las intervenciones sanitarias priorizadas por el sector con eficiencia y eficacia encargándose para ello de la programación, adquisición, almacenamiento y distribución de recursos estratégicos para la red asistencial de salud pública a nivel nacional.

Es importante mencionar que se consideran recursos estratégicos a los productos farmacéuticos, insumos médicos y odontológicos, material de laboratorio, material de ayuda al diagnóstico, instrumentales y equipos médicos y odontológicos no considerados como inversión, así como plaguicidas y productos veterinarios de uso en salud, utilizados en las intervenciones sanitarias de responsabilidad de estado peruano y que por lo especializado de su gestión, requiere de una permanente actualización en concordancia con las innovaciones científicas y la normativa actual.

La capacitación y alta especialización es 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 aptitudes frente a aspectos de la entidad, el puesto o el ambiente laboral, así mismo busca optimizar la formación y desempeño de las personas en su labor actual, estando directamente relacionado con el desarrollo de los planes y objetivos institucionales.

Por lo tanto la capacitación y alta especialización constituye un factor importante para que el trabajador brinde el mejor aporte en el puesto asignado dentro de un proceso permanente que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, ingenio creativo y autoestima que contribuya al rendimiento de la organización, cumplimiento de sus objetivos y por ende al desarrollo del sector salud.





El PDP Quinquenal 2014 – 2018 se elaboró considerando el diagnóstico de necesidades de capacitación, en colaboración con todas las áreas de la entidad, las mismas que reportaron sus necesidades e interés formativos y desarrollo de su personal, vinculando a las estrategias de mejoramiento de la Misión Institucional.

1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal de la Dirección de Abastecimiento de Recursos Estratégicos en Salud – DARES se enmarca en:

1.1 MISION

Contribuir al adecuado acceso de la población a recursos estratégicos, asegurando su disponibilidad, de calidad y con las mejores condiciones del mercado, en los establecimientos públicos que brindan servicios de salud en el ámbito nacional

1.2 VISION

Al 2021, ser la organización del Estado Peruano que, gestiona en forma integral y óptima, el abastecimiento de recursos estratégicos en salud; reconocida nacional e internacionalmente como una institución líder por la calidad, oportunidad y costo/efectividad de sus servicios, que contribuye a preservar y recuperar la salud de las personas.

1.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES

- Asegurar la disponibilidad de los recursos estratégicos, afín de reducir los problemas sanitarios prevenibles y evitables generando un entorno saludable a nivel país.
- Desarrollar institucionalmente a través de políticas, normas e intervenciones que mejoren los procesos de gestión para una adecuada atención en los servicios que brinda la DARES.
- Incrementar y mejorar los servicios de recepción y distribución de los recursos estratégicos a nivel local, regional y nacional, garantizando la continuidad y calidad de los productos.
- Satisfacer a los usuarios internos y externos de la DARES en el acceso a los recursos estratégicos en las mejores condiciones del mercado.

1.4. VALORES INSTITUCIONALES

El trabajador de la DARES actuara de acuerdo a los principios de código de ética siguiente:



**RESPETO**

Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

PROBIDAD

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

EFICIENCIA

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

IDONEIDAD

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

VERACIDAD

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de la DARES y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

LEALTAD Y OBEDIENCIA

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de la DARES, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de la DARES.

JUSTICIA Y EQUIDAD

Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

LEALTAD Y ESTADO DE DERECHO

El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.



2. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos, se requiere contar con servidores técnicos y profesionales altamente calificados y con competencias en:

- Abastecimiento de Recursos Estratégicos en Salud.
- Gestión de políticas públicas y administración pública
- Adquisición de recursos estratégicos
- Negociación y manejo de convenios y contratos
- Mejoramiento continuo de procesos
- Planificación estratégica y planificación por resultados
- Distribución de recursos estratégicos
- Buenas prácticas de almacenamiento
- Análisis de mercado de recursos estratégicos
- Manejo y análisis de información
- Innovación de tecnologías informáticas
- Probidad
- Orientación a resultados
- Atención al usuario, comunicación y coordinación
- Adaptación al cambio

3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION QUINQUENAL

3.1. OBJETIVOS DE CAPACITACION

- Fortalecer las capacidades del potencial de las personas para el desarrollo de las labores para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Fortalecer las competencias de las personas para la implementación de políticas y normas que mejoren la atención de los servicios que presta la DARES.
- Fortalecer la capacidad institucional para articular con las áreas técnicas y usuarios en general.
- Fortalecer la capacidad institucional y de las personas en liderazgo, gestión, rectoría y gobernabilidad para la adecuada conducción institucional.
- Fortalecer la capacidad institucional para la gestión del recurso humano con enfoque de competencias.
- Fortalecer la integración, comunicación interpersonal y articulación de las áreas de trabajo.
- Fortalecer las capacidades para elaborar propuestas de nuevos modelos organizacionales integrados.

3.2. ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

- Realizar análisis situacional sobre necesidades de capacitación del personal de DARES
- Programar y desarrollar cursos, talleres y eventos participativos
- Programar y desarrollar cursos virtuales





- Establecer alianzas estratégicas con universidades e institutos Tecnológicos del país a fin de capacitar personal en los diferentes grupos ocupacionales
- Establecer alianzas estratégicas con organismos extranjeros para la capacitación del personal técnico y profesional de la DARES.

3.3. DATOS DE LA POBLACION DE LA ENTIDAD

SITUACIÓN LABORAL	CLASIFICACIÓN		
	PROFESIONAL	TÉCNICO	AUXILIAR
NOMBRADO	8	16	10
DESIGNADO	5	-	-
CAS	40	23	6
SUBTOTAL	53	39	16
TOTAL	108		

3.4. EVALUACION

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Quinquenal, se aplicará modalidades de evaluación de capacitación en forma oportuna de acuerdo a las acciones programadas en el PDP Anualizado.

Para la medición del impacto de capacitación, considerar tres niveles::

Nivel 1: Reacción

Se mide a través de encuestas, la satisfacción inmediata de los trabajadores quienes reciben la capacitación. La Oficina de Gestion de Personal de la DARES, recogerá la información sobre la satisfacción de los participantes acerca de los componentes que participan en el proceso, tales como, la metodología empleada por el ponente/facilitador, calidad de los medios utilizados, materiales de apoyo y textos, características del local, claridad en las explicaciones, entre otros.

Nivel 2: Aprendizaje

Se mide los conocimientos adquiridos por los trabajadores durante el desarrollo del curso. Se podrán tomar pruebas de conocimiento diseñados de tal manera que se realice la comparación antes / después. Las pruebas de conocimiento podrán ser de tipo verbal o escrito.

Nivel 3: Comportamiento

Se mide los resultados a posteriori de las diferentes capacitaciones; es decir, si los trabajadores son capaces de aplicar en sus puestos de trabajo las competencias adquiridas.

Para este nivel se prevé la aplicación de la evaluación de desempeño por competencia y la evaluación de desempeño por objetivos:





Desempeño por Competencia: es el proceso por el cual se recogerá información acerca de las competencias desarrolladas por los trabajadores y se comparan con el perfil de competencias requerido por cada puesto de trabajo

Desempeño por Objetivos: es el proceso de medir el cumplimiento de metas, identificando las dificultades que tienen los trabajadores en el desarrollo de sus actividades, éste contribuye a la obtención de las metas trazadas por cada Unidad Funcional y/o Equipo de Trabajo de la DARES (se deberá tomar como referencia el Plan Operativo Institucional)

3.5. FINANCIAMIENTO REQUERIDO

Para la ejecución del presente Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, se contará con un monto aproximado para los 5 años de S/ 1,000,000 nuevos soles.

4. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

4.1.- METAS DE CAPACITACION: Al 2018 se espera.

- Fortalecer las competencias para una cultura institucional de servicio al Sector Salud y a la Nación.
- Actualizar e integrar a las personas al desarrollo productivo, mediante la entrega de conocimientos, nuevos procesos y mejora de habilidades para optimizar el desempeño actual y futuro en puestos de trabajo.
- Actualizar e integrar a las personas al desarrollo productivo, mediante la entrega de conocimientos, nuevos procesos y mejora de habilidades para optimizar el desempeño actual y futuro en puestos de trabajo.
- Perfeccionar los conocimientos, habilidades funcionales y el clima laboral de los diferentes Equipos y Unidades Funcionales de la DARES, para el óptimo cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.
- Identificar las brechas de conocimiento y habilidades, según los resultados obtenidos para reducirlas mediante eventos de reforzamiento.
- Incrementar el liderazgo participativo, integración y comunicación efectiva y lineal en el entorno laboral.
- Desarrollar competencias para el logro de la eficiencia individual y colectiva en la entidad.





4.2. INDICADORES:

- Número de eventos de capacitación ejecutados / Número de eventos de capacitación programados
- Número de personas capacitadas / Número de personas programadas
- Porcentaje de personas que superan la calificación del 70% de logro en las evaluaciones de competencias semestrales o anuales.
- Número de participantes aprobados / Número de participantes - Eventos de reforzamiento
- Número de participantes en las capacitaciones por Equipos y/o Unidades Funcionales.
- Inversión y horas de capacitación por grupo ocupacional.

4.3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas para determinar el avance de las metas establecidas en el PDP Quinquenal, dando cumplimiento a los objetivos y estrategias establecidas.

Para lograr ello, es importante coordinar con los jefes inmediatos para que evalúen de manera semestral las competencias desarrolladas, así como la mejora de desempeño de su personal a cargo, con respecto al semestre anterior.

