



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD

AUTORIDAD NACIONAL DEL  
SERVICIO CIVIL  
PRESIDENCIA EJECUTIVA  
FECHA **27 AGO 2012** HORA **17:20**  
**RECIBIDO**  
Firma.....

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

Huaraz, **23 AGO. 2012**

OFICIO N° **2192**  
-2012-REGION ANCASH-DIRES-CAPAC/OGDRH.

**0037199-2012/PE**  
AUTORIDAD NACIONAL DEL  
SERVICIO CIVIL  
FECHA **27 AGO. 2012** HORA **17:20**  
**RECIBIDO**  
Firma.....

SEÑOR:  
JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN  
JEFE DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
Pje. FRANCISCO DE ZELA N° 150 PISO 10 – JESUS MARIA - LIMA  
L I M A.-

ASUNTO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL

REF. : DECRETO LEGISLATIVO N° 1025, D.S. N° 009-20102-PCM.

**De mi especial consideración:**

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarle cordialmente y por intermedio del presente comunicar a su Despacho que, en el marco del Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado y en cumplimiento de las normas legales de la referencia, adjunto al presente, se hace llegar a su Despacho el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL (PDP 2013 -2017)** de la Dirección Regional de Salud Ancash, el mismo que se ha elaborado en base a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PRE, que aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado; para su conocimiento y atención correspondiente.

Asimismo, es preciso hacer de su conocimiento que dicho documento se está remitiendo a la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ancash y al MINSA Dirección General de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.

Es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

**Atentamente,**

C.c.  
.Secretaría  
.Archivo  
DL/DG/ERC/JFB/MQP.



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
Dirección Regional de Salud

Dr. Douglas López de Guimaraes  
DIRECTOR REGIONAL  
C.M.P 18313

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
MESA DE PARTES  
FOLIO: 01

  
CPEC Efraín Rodríguez Cubas  
CCPA. N° 1556  
DIRECTOR EJECUTIVO DE ADMINISTRACIÓN



  
Abog. Alfredo Jesús Flores Barzantú  
Director de la Oficina de Gestión y Desarrollo  
de Recursos Humanos

## Resolución Directoral

Huaraz, 20 de Agosto del 2012

**VISTO;** el Oficio N° 001-2012-REGION-DIRES-ANCASH/PCEPDP, mediante el cual el Presidente de la Comisión de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud Ancash, solicita la aprobación del mencionado Plan.

### CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3° y 4°, que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", la misma que establece que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, participa un Comité de Elaboración del PDP, el cual estará conformado por al menos: i) el Secretario General, Gerente General o quien haga sus veces, quien lo presidirá; ii) el Director de la Oficina de Presupuesto o quien haga sus veces; iii) el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y iv) un representante del personal de la entidad elegido por votación secreta por un periodo de tres (03) años así como un alterno;

Que, en dicho contexto mediante Resolución Directoral N° 287-2012/REGION ANCASH-DIRES/OGDPH, se conformó el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, responsable de cumplir las funciones establecidas en el numeral 6.2 de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, habiendo cumplido el referido Comité con el encargo conferido en la Resolución antes mencionada respecto a la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal 2013-2017; el mismo que para su correspondiente aprobación es alcanzado al Director Regional de Salud Ancash con el Oficio del visto por el Presidente del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2013-2017);

Que, de acuerdo con lo establecido en el acápite VII de la Directiva antes mencionada, los PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité son aprobados por el titular de la entidad y deberán ser puestos en conocimiento de SERVIR, por lo que resulta pertinente emitir el acto resolutorio correspondiente;



De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27867, 27902, 27444, Decreto Legislativo N° 276, 1025, Decreto Supremo N° 005-90-PCM, 009-2010-PCM. y Resolución Ministerial N° 701-2004/MINSA;

Estando a lo la propuesto por la Comisión de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y la aprobación de las Direcciones de Administración y Gestión y Desarrollo del Potencial Humano de la Dirección Regional de Salud Ancash;

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal de la Dirección Regional de Salud Ancash (2013-2017), que en anexo forma parte de la presente Resolución Directoral.

**ARTICULO 2°.-** Remitir copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe; de conformidad a lo señalado en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

**ARTICULO 3°.-** Disponer que la Oficina de Gestión y Desarrollo del Potencial Humano, notifique la presente Resolución a la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ancash, a los integrantes del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, las Direcciones de la Sede Central, los 03 Hospitales II-2 y las 06 REDES de Salud de la Dirección Regional de Salud Ancash.

**Regístrese y comuníquese.**

DLDG/ERC/JFB/MQP.

  
.....  
Dr. Douglas López de Quiñanes  
C.M.P. 18513  
DIRECTOR GENERAL  
Dirección Regional de Salud - Ancash  
REGION ANCASH



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD

*"Año de la Consolidación Económica y Social en el Perú"*

Huaraz, 16 AGO 2012

OFICIO N° 001 - 2012-REGION ANCASH-DIRES/PCEPDPO.

**SEÑOR:**

**DR. DOUGLAS LOPEZ DE GUIMARAES**  
**DIRECTOR REGIONAL DE SALUD ANCASH**  
**CIUDAD.-**

**ASUNTO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL**  
**REF. : R.D. N° 287-2012-REGION-A-DIRES/OGDPH**

Tengo a bien dirigirme a Ud., para saludarle cordialmente y por intermedio del presente, en atención al documento de la referencia, a nombre de los miembros del Comité, hago llegar a su Despacho, el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2013-2017 de la DIRES-Ancash, con su correspondiente proyecto de resolución para su aprobación y trámite pertinente a nivel de la Región Ancash.

Es cuanto informamos a su Despacho para los fines pertinentes, haciendo propicia la ocasión para reiterarles las muestras de nuestra consideración.

Atentamente,

  
-----  
**CPC.C. EFRAIN RODRIGUEZ CUBAS**  
**PTE. COMISION DE ELABORACION**  
**DEL PLAN DE DESARROLLO DE**  
**LAS PERSONAS DIRES-ANCASH**



PERÚ  
Ministerio  
de Salud



# **“PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS”**

## **QUINQUENAL 2013 - 2017**

### **DIRECCION REGIONAL**

### **DE SALUD ANCASH”**

**HUARAZ - ANCASH - PERÚ**

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL 2013-2017 DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD ANCASH (PDP)

## PRESENTACION

La Dirección Regional de Salud Ancash, tiene como función planificar y formular las políticas regionales del sistema en materia de Desarrollo y Capacitación, en el marco y cumplimiento del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025-Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, que tiene la finalidad de regular la capacitación y evaluación del personal al Servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, correspondiendo a cada entidad pública, elaborar un Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), el mismo que se elaborará en base a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PRE, que aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

La Dirección Regional de Salud Ancash, como ente técnico - normativo, ciñe su actuar en base a las normas antes citadas, con la finalidad de unificar criterios normativos y elaborar el "Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2013 - 2017 de la DIRESA - ANCASH", acorde a Ley y así uniformizar, ejecutar y evaluar dicho documento de gestión, para la óptima prestación de los servicios de Salud Pública, con criterios de calidad, cobertura y equidad; asumiendo el compromiso, para alcanzar las metas y los logros de los objetivos del Plan, mejorando los procesos, incrementando la productividad y el uso racional de los recursos de manera eficiente.

El "Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2013 - 2017 de la DIRESA - ANCASH" PDP, se ha desarrollado dentro del marco Estratégico Institucional, con la finalidad de mejorar la planificación de las acciones de capacitación y evaluación, que nos permita establecer lineamientos generales que oriente a la identificación de competencias laborales genéricas, con criterios de establecer objetivos, metas y estrategias de capacitación durante el periodo quinquenal.

### 1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

El "Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2013 - 2017 de la DIRESA - ANCASH", se enmarca en:

## 1.1 MISION:

"SOMOS UNA INSTITUCION PUBLICA RECTORA DE SALUD, QUE GARANTIZA SERVICIOS DE SALUD INTEGRAL, CONTRIBUYENDO AL DESARROLLO DE LA POBLACION; CON ASEGURAMIENTO UNIVERSAL Y LA ARTICULACION E INTEGRACION CON TODOS LOS ACTORES SOCIALES DE LA REGION".

## 1.2. VISIÓN:

"AL 2016, LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD ANCASH ES UNA INSTITUCION LIDER A NIVEL NACIONAL, QUE GARANTIZA EL ACCESO DE LA POBLACION A LOS SERVICIOS DE SALUD INTEGRAL CON CALIDAD, CONTRIBUYENDO A SU DESARROLLO, MEDIANTE LA ARTICULACION MULTISECTORIAL Y LA PARTICIPACION CIUDADANA"

## 1.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

1.3.1 REDUCIR LA MORTALIDAD MATERNA Y NEONATAL CON PRIORIDAD EN LA POBLACIÓN DE MENORES RECURSOS, CON ENFOQUE DE DERECHOS, EQUIDAD DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD.

1.3.2 REDUCIR LA DESNUTRICIÓN CRÓNICA EN MENORES DE 5 AÑOS., ESPECIALMENTE EN LA POBLACIÓN DE EXTREMA POBREZA, PRIORIZANDO EL CONSUMO DE SUS PRODUCTOS LOCALES.

1.3.3 PRIORIZAR LAS INTERVENCIONES DE PREVENCIÓN DE LAS ENFERMEDADES TRANSMISIBLES (EMERGENTES Y RE EMERGENTES) E INMUNOPREVENIBLES INCORPORANDO MODELOS EFICIENTES DE INTERVENCIÓN SANITARIA PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL, PRIORIZANDO A LA POBLACIÓN MÁS VULNERABLE CON ENFOQUE DE DERECHO, EQUIDAD DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD.

1.3.4 REDUCIR LA MORBIMORTALIDAD DE LAS ENFERMEDADES NO TRANSMISIBLES (CRÓNICO DEGENERATIVAS) Y AQUELLAS ORIGINADAS POR FACTORES EXTERNOS, PROMOVRIENDO ESTILOS DE VIDA Y ENTORNOS SALUDABLES.

1.3.5 MEJORAR LA OFERTA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN BENEFICIO DE LA POBLACIÓN EN GENERAL CON ÉNFASIS EN LOS GRUPOS POBLACIONALES VULNERABLES.

1.3.6 FORTALECER LAS COMPETENCIAS Y CAPACIDAD DE GESTIÓN EN SALUD DE LOS RECURSOS HUMANOS.

1.3.7 ASEGURAR EL ACCESO Y DISPONIBILIDAD DE MEDICAMENTOS DE CALIDAD A NIVEL REGIONAL Y LOCAL.

1.3.8 FORTALECER EL ROL RECTOR DEL SECTOR SALUD EN LOS NIVELES DE GOBIERNO REGIONAL Y LOCAL.

1.3.9 ASEGURAMIENTO UNIVERSAL DE SALUD - IMPLEMENTACION DEL PEAS ACOTADO.

1.3.10 FORTALECER LA RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA EN SALUD, HACIENDO USO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (TIC'S), FOMENTANDO EL ANÁLISIS PARA LA TOMA DE DECISIONES.

## 2. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para el cumplimiento de la Misión, Visión y alcanzar el logro de los Objetivos Estratégicos; el PDP privilegiará las competencias laborales Generales y específicas del Personal de la Dirección Regional de Salud Ancash y de sus entes descentralizados, siendo necesario desarrollar:

### 2.1. **COMPETENCIAS SANITARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE:**

- Competencias del personal en la atención integral, familia y comunidad por etapas de vida y niveles de atención
- Competencias en el diagnóstico y tratamiento de emergencias obstétricas y neonatales por niveles de atención.
- Competencias en alimentación adecuada y balanceada del menor de 5 años, priorizando sus productos locales.
- Fortalecimiento de capacidades técnicas en determinación de factores de riesgo en Hipertensión, Diabetes y Cáncer.

- Competencias en la identificación, prevención, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades transmitidas por vectores.
- Competencias en la prevención, control y tratamiento de las enfermedades transmisibles (VIH, HB y TB).
- Competencias para realizar la vigilancia ambiental en materia de residuos sólidos municipales y hospitalarios, calidad del aire e higiene alimentaria.

## 2.2. COMPETENCIAS EN GESTIÓN DE SERVICIOS, FINANCIERA Y PROYECTOS:

- Competencias en la atención a los usuarios del sistema integral de salud y aseguramiento universal.
- Competencias en el diseño de proyectos de inversión en salud, con financiamiento público y/o privado de acuerdo a la normatividad vigente.

## 2.3. COMPETENCIAS EN SISTEMA DE INFORMACIÓN:

- Competencias en Informática, manejo de bases de datos, análisis de la información y software especializado de estadística y epidemiología.
- Competencias para la elaboración del análisis situacional de salud regional y local.

## 2.4. COMPETENCIAS EN GESTIÓN DE RECURSO HUMANO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL:

- Competencias en el diseño de políticas de incentivos para el potencial humano de acuerdo a la evaluación del desempeño.
- Competencias en la administración de Pregrado y Postgrado (Internado, SERUMS y Residentado Médico), de acuerdo a la normatividad vigente.

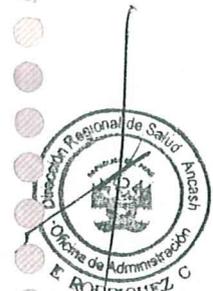
## 2.5. COMPETENCIAS EN PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y COMUNICACIÓN EN SALUD:

- Competencias en control de riesgos y desastres: sismos, aluvión y otros, articulando las actividades de prevención con la sociedad civil, autoridades y educación.

## 2.6. COMPETENCIAS EN EL USO RACIONAL DE MEDICAMENTOS INSUMOS Y DROGAS:

Competencias en farmacovigilancia, almacenamiento, distribución, dispensación y uso racional de medicamentos, insumos, drogas y biológicos.

## 2.7. COMPETENCIAS PARA LA GESTIÓN LOGÍSTICA, MANTENIMIENTO, ARCHIVO Y TRAMITE DOCUMENTARIO:



- Competencias en el manejo de SIGA, SIAF y Modulo Logístico.
- Competencias para la Sistematización del Archivo General.
- Competencias para el fortalecimiento en el mantenimiento preventivo y correctivo de las unidades móviles.

### 3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION QUINQUENAL

#### 3.1. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION:

3.1.1. Fortalecer y consolidar las competencias del potencial humano de la Dirección Regional de Salud Ancash, a fin de garantizar las acciones de Promoción, Prevención, Tratamiento y Recuperación de la salud en la región, priorizando la salud materno y neonatal, la prevalencia de las enfermedades transmisibles y no transmisibles, con enfoque de género, equidad e interculturalidad.

3.1.2. Fortalecer las competencias en Gestión Inter e Intra-institucional a fin de promover una cultura organizacional de trabajo en equipo, y compromiso ético.

3.1.3. Promover las competencias en investigación para el aporte en conocimientos a fin de mejorar la salud de la población.

3.1.4. Fortalecer la cultura institucional del servicio oportuno y de calidad, con compromiso ético, respeto por la vida, las personas y el medio ambiente, la comunicación, en base a la interculturalidad, el trabajo en equipo, la capacidad de organización, planificación y la solución de consecuente de los problemas.

#### 3.2. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN:

3.2.1. El PDPQ. de la DIRES-Ancash, tiene como eje integrador a la Educación Permanente en Salud, ideada como una estrategia educativa y de gestión que utiliza el propio desempeño en las tareas cotidianas del trabajo como un proceso dentro del cual se produce la interacción aprendizaje enseñanza, ello permite el desarrollo del Potencial Humano y de la organización .

Es adaptada como el proceso de aprendizaje desarrollado en el mismo servicio de salud, a partir de los problemas de la práctica laboral; las brechas del desempeño del servicio y de los trabajadores. Uno de sus pilares fundamentales está dado por la participación activa y



consciente de los trabajadores que experimentan las necesidades durante el trabajo cotidiano.

Esta estrategia permite privilegiar el aprendizaje en servicio, con la activa participación de los diferentes trabajadores, disminuyendo el costo que generan las intervenciones educativas ejecutadas fuera de la institución.

3.2.2. El PDPQ. de la DIRES-Ancash, se desarrolla con el enfoque constructivista e impulsa que las capacidades se incrementen intercambiando los conocimientos que cada uno de ellos trae, que el facilitador aprende de los participantes y viceversa, debido a que este conocimiento no puede permanecer como información o conocimiento teórico, sino que debe ponerse en práctica en la realidad, insertándose en los procesos ya existentes y más aún en los procesos por incorporarse.

3.2.3. El PDPQ. de la DIRES-Ancash, tiene un enfoque educativo por competencias, partiendo siempre de los conocimientos y saberes de los funcionarios y trabajadores de salud. De esta manera se plantea un proceso de corto y mediano plazo que se iniciará preferentemente con la capacitación y se soportará sobre la asistencia técnica a partir del quehacer profesional cotidiano. A partir del enfoque educativo de competencias las capacitaciones se desarrollarán en los propios escenarios en los cuales los trabajadores de salud desempeñan sus actividades y funciones.

3.2.4. El PDPQ. de la DIRES-Ancash, considera la formación de facilitadores regionales en las intervenciones y metodología de trabajo priorizados, con la finalidad de contar en las Redes y Microredes de salud, con trabajadores que apoyen en la mejora de la calidad de los servicios de salud y las capacidades del personal.

3.2.5. El PDPQ. de la DIRES-Ancash, impulsa la estrategia de integración docencia e investigación en salud, entendida como el Proceso de articulación entre instituciones de educación, servicios de salud y comunidad, para mejorar la atención de la salud, orientar la producción de conocimientos y la formación de personal, tomando como base el perfil epidemiológico, en un determinado contexto que permita la

continuidad del proceso educativo, que nazca en el trabajo y sea capaz de transformarlo.

3.2.6. El PDPQ. de la DIRES-Ancash, considera la necesidad de contar con Centros de Desarrollo de Competencias (CDC) o sedes docentes modelo para el desarrollo de capacidades eficaces y eficientes. Estas sedes han alcanzado estándares de calidad y buenas prácticas para la atención a los usuarios y usuarias de tal manera que irradian aprendizaje al equipo gestor, administrativo y prestador de servicios de salud para mejorar las competencias.

3.2.7. El PDPQ, de la DIRES-Ancash, tiene como eje integrador la Implementación y Desarrollo de modulo de auto aprendizaje (virtual, intranet).

3.2.7. Las técnicas o modalidades educativas a emplearse serán:

- Talleres.
- Conferencia.
- Pasantías.
- Diplomados.
- Cursos de actualización
- Capacitación en servicio.

Las herramientas de aprendizaje a desarrollar en la capacitación son:

- Dialogo - expositivo.
- "Aprender Haciendo" donde el personal se incorpora a nuevas experiencias laborales y aprende trabajando.
- Formación flexible y abierta en el tiempo, lugar y modalidad valorando las Tecnologías de la Información y Comunicaciones – TIC'S.
- Capacitación en servicio mediante soporte TICS y/o expertos.
- Asistencia Técnica capacitando al "otro" aprendemos los "dos".

### 3.3. PERSONAL TOTAL - ADMINISTRACION CENTRAL DIRES-ANCASH

La Dirección Regional de Salud Ancash para el año 2012 cuenta con plazas de personal nombrado y contratado según el detalle siguiente:



PERSONAL NOMBRADO		PERSONAL CAS	
AUXILIAR	03	AUXILIAR	02
TECNICO	71	TECNICO	54
PROFESIONAL	54	PROFESIONAL	09
FUNCIONARIO	18	FUNCIONARIO	--
SUB TOTAL	146	SUB TOTAL	64
TOTAL GENERAL:		210	

**NUMERO DE RECURSOS HUMANOS DEL AMBITO DE LA DIRECCIÓN  
REGIONAL DE SALUD ANCASH**

PLAZA	NOMBRADOS	SERUMS	CAS 2011					TOTAL	%
			RO	RDR	EX SBPT	CLAS	SIS		
Funcionarios y Directivos	70							70	1,6
Médicos	333	102	21	7	16	15	2	496	11,3
Enfermeras	257	91	46	58	7	27	4	490	11,2
Obstetricas	217	64	9	34	15	33	30	402	9,1
Odontólogos	52	15	4	2		2	4	79	1,8
Otros Prof. de la Salud	140	15	33	32		2	2	224	5,1
Profesionales Administrativos	144		12	28			1	185	4,2
Técnicos (Administrativos y Asistenciales)	1654		113	266	107	97	86	2323	52,9
Auxiliares	48		36	34			7	125	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>2915</b>	<b>287</b>	<b>274</b>	<b>461</b>	<b>145</b>	<b>176</b>	<b>136</b>	<b>4394</b>	<b>100</b>

Fuente: Oficina de Gestión del Potencial H.

La Dirección Regional de Salud Ancash, extiende la capacitación al Personal de la Sede Administrativa, 3 Hospitales II-2 y 06 REDES de Salud del ámbito Regional, haciendo un total de 4,394 Trabajadores.

### 3.4. TIPO DE EVALUACIÓN

3.4.1. Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del plan de Desarrollo de las Personas se prevé pruebas de entrada de proceso y final, que permite medir los conocimientos adquiridos de los participantes después de la capacitación y así mismo la identificación de brechas para ser reforzadas en las siguientes acciones.

3.4.2 Las evaluaciones de desempeño permitirá medir las competencias individuales y colectivas en forma semestral y anual.

### 3.5. FINANCIAMIENTO REQUERIDO

Se estima que el financiamiento requerido asciende a S/.769,500.00 anuales, sumando para el quinquenio un aproximado de S/.3 847,500.00 Nuevos Soles.

## 4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

### 4.1. METAS E INDICADORES:

#### 4.1.1. META 1:

*El 80% del Potencial Humano que laboran en el 1er y 2do nivel de atención tienen competencias Sanitarias y del Medio Ambiente*

#### INDICADOR:

Número de profesionales de la salud que logran competencias sanitarias y del medio ambiente/  
Número total de profesionales de la salud capacitados.

Número de Técnicos asistenciales de salud que logran competencias sanitarias y del medio ambiente/  
Número Total de Técnicos asistenciales de salud capacitados.

#### 4.1.2. META 2:

*El 85% del Potencial humano que laboran en la Región de Salud Ancash tienen competencias en Gestión de Servicios, Financiera y Proyectos*

**INDICADOR:**

Número de potencial humano con competencias en Gestión de servicios, Financiera y Proyectos / total del potencial humano que labora en la institución.

**4.1.3 META 3:**

*El 80% del Potencial Humano que laboran en la Región de Salud Ancash tienen competencias en Gestión de Recurso Humano y Desarrollo Institucional.*

**INDICADOR:**

Número de potencial humano con competencias en Gestión de Recurso Humano y Desarrollo Institucional / total del potencial humano que labora en la institución.

**4.1.4 META 4:**

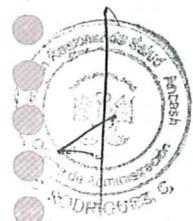
*El 90% del Potencial humano que laboran en el 1ª y 2do nivel de atención tienen competencias en Promoción, Prevención y comunicación en salud.*

**INDICADOR:**

Número de Potencial Humano con competencias en promoción, prevención y comunicación en salud / total de trabajadores del 1º y 2º nivel de atención.

**4.1.5 META 5:**

*El 90% del Potencial humano que laboran en la Región de Salud Ancash tiene Competencias en el uso racional de Medicamentos Insumos y Drogas.*



## INDICADOR:

Número de Potencial Humano con competencias en el uso racional de medicamentos insumos y drogas / total de potencial humano de la Región de Salud Ancash.

### 4.2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Las acciones de capacitación serán evaluadas y monitorizadas para evaluar los logros de las metas previstas por:

#### A) EVALUACION POR REACCION.

El monitoreo y la evaluación de las capacitaciones por REACCIÓN medirá el grado de satisfacción del contenido de la capacitación, diseño, ponentes, entre otros de los participantes, se evaluará a través de cuestionarios;

#### B) EVALUACION DE CONOCIMIENTOS.

Mediante esta modalidad de evaluación se podrá verificar si los participantes han asimilado e incorporado información del contenido de la capacitación el cual refleja los promedios de calificación en los pre-test, post-test, puede ser por medio de lista de cotejos, simulaciones, entre otros dependiendo de lo que se quiere evaluar.

#### C) EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Esta evaluación permitirá observar la aplicación de lo aprendido en la realización de las actividades, estableciendo el nivel satisfactorio o no en el cumplimiento de los objetivos establecidos a nivel interno y de los usuarios, la evaluación será a nivel actitudinal y proactiva el tiempo de aplicación será en forma semestral.

La **evaluación como proceso**, buscará determinar los efectos e impacto de las intervenciones del PDP, mediante un estudio sistemático y planificado.

El **monitoreo o seguimiento** será un proceso organizado de verificación y basado en la planificación y definición de una secuencia de acciones a lo largo de un período de tiempo y se realizará durante la implementación de PDP, en tanto la evaluación será por horizonte de tiempo anual.

La **evaluación individual** de competencias laborales genéricas se desarrollará utilizando los siguientes criterios en la Evaluación del Desempeño:

- ✓ Trabaja por el bien común, con honestidad, confidencialidad.
- ✓ Cumple su trabajo con oportunidad y calidad.
- ✓ Participa defendiendo la importancia de la vida humana y otras formas de vida.
- ✓ Es consciente de ser parte de una sociedad que requiere mejores condiciones de salud propiciando la participación social y el capital social.
- ✓ Apoya a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.
- ✓ Participa con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.
- ✓ Escucha y expresa sus mensajes (información, ideas, opiniones) con cordialidad y pertinencia.
- ✓ Genera y mantiene un flujo de comunicación incorporando patrones culturales, lingüísticos y sociales
- ✓ Identifica, organiza sus metas, objetivos, funciones, actividades, tareas y recursos a través de un plan.
- ✓ Trabaja planificada mente para el logro de resultados estratégicos, en un horizonte de tiempo sostenido, construyendo situaciones futuras.
- ✓ Demuestra capacidad de cuestionamiento del por qué y para que de su trabajo.
- ✓ Toma decisiones basadas en conocimientos, identificación, análisis y evaluación de alternativas efectivas para la solución de problemas de salud en la Región Ancash.



*[Signature]*  
 CPCC. EFRAÍN RODRIGUEZ CUBAS  
 DIRECTOR EJECUTIVO DE ADMINISTRACION



*[Signature]*  
 ECO. NELLY RODRIGUEZ HEREDIA  
 DIRECTORA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO



*[Signature]*  
 ABOG. MARTHA QUINTANA POHL  
 ASIST. ADM. RESPONSABLE DE CAPACITACION



*[Signature]*  
 GISEL ESPINOZA CASTROMONTE  
 REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

## Formato de Identificación de Necesidades de Capacitación

*Indicaciones: El Plan de Capacitación Anual de la DIRESA....., tiene como objetivo mejorar el desempeño y coadyuvar al desarrollo laboral de los colaboradores.*

*Para la elaboración del Plan de Capacitación Anual se requiere identificar previamente las necesidades de capacitación que incluya competencias, conocimientos y habilidades funcionales.*

*Para identificar dichas necesidades requerimos su participación como líder de equipo, completando la información que a continuación se solicita.*

**Sus datos como informante:**

Apellidos		
Nombres		
Cargo		
Oficina o unidad a la que pertenece		
Puestos bajo su supervisión directa	Nombre de los Puestos	Número de Personas
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
	6	

*A continuación solicitamos sus sugerencias sobre las necesidades de formación de sus colaboradores directos.*

*Antes de ello, le pedimos reflexione sobre los objetivos institucionales y los de su unidad para luego identificar qué necesitan aprender sus colaboradores para hacer mejor su trabajo y colaborar en el logro de los objetivos, en relación a las funciones adscritas a sus puestos (brechas de capacitación).*

### **Orientación General**

*Sus sugerencias serán valiosas para diseñar el Plan Anual de Capacitación. Éstas se validarán de acuerdo al presupuesto y las necesidades estratégicas de la institución.*

*Para aplicar al formato, es importante que complete todas las columnas (de la 1 a la 5). No es necesario que complete todas las filas ni que se refiera a todos los puestos y colaboradores a su cargo. Para cada puesto, puede sugerir hasta dos temas de capacitación (columna 2).*

Ejemplo de cómo llenar el formato:

Nombre del puesto 1	Necesidades de Conocimientos /Habilidades funcionales /Actitudes 2	Qué temas específicos debe abordar la capacitación en este tema 3	Número de colaboradores a su cargo que deben llevar esta capacitación 4	Nombre y Apellido de los colaboradores que Ud. Sugeriría que lleven esta capacitación 5
Coordinador de estrategia	Evaluación de Planes y programas.	Identificación de Indicadores. Elaboración y aplicación de herramientas de monitoreo, supervisión y evaluación.	2	Salomón Pérez Sabrina García

En la siguiente sección, le solicitamos complete la información del formato según lo indicado.

Cuando culmine, envíe este archivo a la siguiente dirección de correo electrónico

La fecha límite para recibir sus sugerencias es el.....de .....

Agradecemos de antemano su participación.