



Resolución Directoral

Villa El Salvador, 04 de Agosto de 2014.

Visto el expediente I 2000/2014, relativo a la aprobación del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2014-2018 de la Dirección de Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana;

CONSIDERANDO:

Que, la Dirección de la Red de Salud de Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana tiene como misión lograr que toda la población asignada tenga acceso a los servicios de salud con calidad, precautelando el derecho a la salud desde su fecundación hasta su muerte, restablecer la salud de acuerdo al nuevo modelo de atención de salud para prevenir la enfermedades, proteger y recuperar la salud de la población en situación de emergencias y desastres; y apoyar a las comunidades e instituciones en la construcción de entornos saludables; la cual debe exteriorizarse mediante procesos de información general a la población;

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que las entidades públicas elaboran y presentan su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado a la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, correspondiéndole a esta última definir los contenidos del plan.

Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, establece que las entidades públicas deberán mejorar las acciones de capacitación y evaluación e implementar estrategias de desarrollo de capacidades a través del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas, el cual será ejecutado de manera anualizada; el mismo que es aprobado por el titular de la entidad y es puesto en conocimiento de SERVIR.

Que, el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece que la capacitación es obligatoria en todas las entidades de la Administración Pública, debiendo utilizarse para tal propósito los medios o instrumentos con que cuenta el Estado a nivel Nacional, Regional, Local y la Cooperación Técnica Internacional, orientada al desarrollo de conocimientos, aptitudes, prácticas, habilidades y valores positivos del servidor, tendientes a garantizar el desarrollo de la Carrera Administrativa, mejorar el desempeño laboral y su realización personal;

Que mediante Resolución Directoral N° 251-2012-DE-DRS-VES-LPP, de fecha 20 de setiembre del 2012, se conforma el comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de la RED-VES-LPP.

Que, para el mejor logro de la misión asumida se requiere contar con la participación de todos los servidores, con el fin de promocionar la salud de la persona, familia y comunidad; defendiendo la vida humana. En ese orden de cosas, mediante documento de visto, la Unidad de RRHH remite para su aprobación el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2014-2018 de la Dirección de Red de Salud Villa El Salvador Lurín, Pachacamac, Pucusana;



Que, el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2014-2018 propuesto, tiene como objetivo general contribuir al desarrollo y fortalecimiento de competencias del personal de la Dirección de la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, por lo que siendo así resulta necesario expedir el acto resolutorio correspondiente

Con las visaciones del Jefe de la Oficina de Administración, Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, Responsable de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos y del Asesor Legal de la entidad;



De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Legislativo 1025, y su Reglamento, en concordancia con las facultades otorgadas por la Resolución Ministerial N° 885-2003-SA-DM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección de Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana;



SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2014-2018 de la Dirección de Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, el mismo que en documento adjunto forma parte de la presente Resolución.



Artículo 2°.- Encargar a la Dirección de Administración a través de la Unidad de Recursos Humanos la ejecución y cumplimiento del Plan aprobado por la presente resolución.

Artículo 3°.- Disponer que la Unidad de Estadística e Informática publique la presente resolución y el instrumento aprobado en el portal institucional.

Regístrese y comuníquese,



MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE RED DE SALUD VILLA EL SALVADOR
LURÍN - PACHACAMAC - PUCUSANA
JAVIER NATIVIDAD ALVAREZ PAREDES
C.M.F. 27237
DIRECTOR

DIRECCION DE RED DE SALUD VILLA EL SALVADOR LPP
CERTIFICO: Que la presente copia fotostática es exactamente igual
al documento que he tenido a la vista.

Registro N° 1224 Fecha 2-3-SET-2014

Octavio Sandoval Tello
FEDATARIO ALTERNO

JNAP/PP/R/RAZ/GAMC/gamc

Distribución:

- MIRSA
- DISA II L.S.
- ODA
- ODI
- URRHH
- Área de Capacitación
- ARCHIVO



PERÚ

**Ministerio
de Salud**

**Dirección de Red de
Salud Villa El
Salvador-LPP**

**Unidad de
Recursos
Humanos**

**Año de la Inversión para
el Desarrollo Rural y la
Seguridad Alimentaria**

DISA II – LIMA SUR

**DIRECCIÓN DE RED DE SALUD
VILLA EL SALVADOR
LURÍN PACHACAMAC PUCUSANA**

**PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO
DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL
ESTADO PDP (PLAN QUINQUENAL DE
CAPACITACIÓN)
2014 - 2018**

**JURISDICCIÓN DE LA U.E. 048: DIRECCIÓN DE RED DE SALUD
VILLA EL SALVADOR - LURÍN - PACHACAMAC - PUCUSANA**

**DIRECCIÓN DE RED DE SALUD VILLA EL SALVADOR
LURÍN - PACHACAMAC – PUCUSANA**

EQUIPO DIRECTIVO

M.C. JAVIER NATIVIDAD, ÁLVAREZ PAREDES
DIRECTOR EJECUTIVO

M.C. LILIANA SONIA, MONZÓN RODRÍGUEZ
COORDINADORA TÉCNICA

M.C. PERCY ROJAS ROJAS
JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

M.C. LIBERTAD GABRIELA, GUTIÉRREZ ROMERO
JEFE DE LA OFICINA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

RONALD JUAN, ALEJO ZÁRATE
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

M.C. GENARO ALBERTO MUÑOZ CABANA
RESPONSABLE DEL AREA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE RRHH

VILLA EL SALVADOR – ENERO - 2014

INTRODUCCIÓN

Desarrollar las capacidades individuales, de los equipos y de las instituciones de salud en el marco de las reformas y políticas de salud ha sido una vieja aspiración de la salud pública en el Perú. La desaparecida Escuela de Salud Pública fue parte de esa iniciativa histórica de dar respuesta, desde los procesos de enseñanza-aprendizaje, a los problemas de salud prioritarios de la población, de los sistemas que los abordan y de las instituciones que se organizan para brindar servicios de salud; el Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos (IDREH) intentó consolidar esta experiencia y superarla desde la gestión de las políticas de recursos humanos como políticas públicas a nivel del sector. Ambas experiencias, han servido de insumo importante para el diseño de un **Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado** cuya característica es responder a las necesidades estratégicas de los actores que hacen, producen o velan por la salud, desde la perspectiva de estos propios actores.

Esta característica de responder a una necesidad desde la propia demanda y sus actores, no es tan fácil de lograr, ya que, entre otras condiciones, es requisito indispensable que el gestor (o gestores) de este proceso presente(n) la convicción de que es posible construir colectivamente instrumentos de capacitación con alto contenido técnico; tener la suficiente persistencia para convocar y lograr la participación de todos los actores claves, o a su representación legitimada para esta tarea conjunta; estar dispuesto no solo a recoger de manera sistemática las demandas y necesidades de estos heterogéneos interlocutores (no siempre identificados con el motivo central por el que fueron convocados) sino a reconocer que al ser una construcción colectiva, es indispensable tener la capacidad asertiva de aceptar que estos interlocutores pueden (y deben) ser capaces de contribuir con iniciativas, estrategias y alternativas creativas que parte de una diversa, compleja y dinámica experiencia en "terreno".

Este proceso constructivo colectivo genera tensiones debido a su naturaleza compleja: demandas desde múltiples actores con intereses diversos, algunos de ellos contrapuestos entre sí; plazos políticos, técnicos y administrativos asincrónicos. En ese contexto, el **Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado** intenta, desde su concepción, responder a las características expuestas anteriormente, asumiendo todos los riesgos que ello implica, toda vez que, a la larga, se constituye en una herramienta estratégica del fortalecimiento de las capacidades y competencias de los actores, con todas las virtudes que ello conlleva. El **Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado** constituye un proceso dinámico, un constante desafío en su implementación y expansión; su despliegue sigue la misma lógica de su construcción: la lógica colectiva, en la que todos quienes participan de su construcción, asumen sus logros y vicisitudes en un permanente proceso participativo. En ese sentido, la capacitación es un pilar muy



importante para lograr los objetivos de política de salud del Ministerio de Salud. De esta manera se promueve el desarrollo personal, profesional y social del capital humano; sin embargo, ésta debe ser organizada y conducida de manera cuidadosa y con el rigor que todo proceso de esta índole requiere.



El área de Capacitación enfrenta retos como: articular la capacitación a la gestión de los recursos humanos y los resultados sanitarios; ver a la educación como componente estratégico, promover procesos de concertación que favorezcan la participación de diversos actores sociales en su planificación e implementación; incorporar los avances en investigación y proyectos de intervención como parte de la capacitación; aumentar la cobertura de capacitación con criterios de equidad y alcanzar un aprendizaje organizacional mas que individual para favorecer la equidad, la eficiencia y la mejora continua de la calidad y la satisfacción de los usuarios internos y externos.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante SERVIR) ha diseñado lineamientos para la elaboración del PDP.



En tal sentido, la Dirección de Red de Salud Villa El Salvador-Lurín-Pachacamac-Pucusana en armonía a la política del Ministerio de Salud, a través de la coordinación de capacitación ha desarrollado el presente Plan Quinquenal de Capacitación que nos permitirá cumplir con los objetivos institucionales durante los Años 2014 al 2018.



I. DATOS GENERALES.

- **Institución Ejecutiva:**

U.E.048-Dirección de Red de Salud Villa El Salvador-Lurín-Pachacamac- Pucusana

- **Denominación:** Dirección de Red de Salud de Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana (DRS VES LPP)

- **Naturaleza:** La Dirección de Red de Salud de Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana es un órgano desconcentrado de la Dirección de Salud II Lima Sur, cuyo ámbito geográfico y poblacional abarca a los distritos de Villa El Salvador, Lurín Pachacamac, Pucusana, Punta Hermosa, Punta negra, San Bartolo y Santa María del mar.

- **Fines:** La DRS VES LPP tiene como fin primordial prestar servicios de salud para mejorar la calidad de vida de la población de su jurisdicción.

- **Periodo de Ejecución:**

El presente plan tendrá un periodo de ejecución de 5 años a partir del 2014 hasta el 2018.

- **Responsable de la Elaboración del PDP QUINQUENAL:**

M.C. Genaro Alberto Muñoz Cabana.



BASE LEGAL.

- Resolución Ministerial N° 1172-2003-SA/DM del 15 de Noviembre del 2003 que crea la RED-VES-LPP
- Decreto Ley N° 276 Ley de Base de La Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N° 005-90- PCM. Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa D.L. 276
- Resolución Ministerial N° 541-95 SA/DM
- Decreto Supremo 009-2012 – PCM que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo 1025
- Decreto Legislativo 1025 que aprueba la guía metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) al Servicio del Estado.
- Resolución de Presidencia ejecutiva de SERVIR N° 041-2011-SERVIR/GDCR que aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) al Servicio del Estado.
- R.M. N° 1231-2003/MINSA, que otorga al IDREH la facultad de eventos de capacitación que organicen los órganos.
- Decreto Legislativo N° 1057-CAS.



MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE SALUD II LIMA SUR
LURÍN - PACHACAMAC - PUCUSANA
M.C. Genaro Muñoz Cabana
RESPONSABLE DE ELABORACIÓN Y REGISTRO DE PLANES

1.- MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan de Desarrollo Quinquenal de las personas que laboran en la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana; se enmarca en:

1.1.- VISIÓN:



La Dirección de Red de Salud de Villa El Salvador-Lurín Pachacamac Pucusana logrará la siguiente visión sectorial:

La salud de todas las personas, será expresión de un sustantivo desarrollo socio económico, del fortalecimiento de la democracia y de los derechos y responsabilidades ciudadanas basadas en la ampliación de fuentes de trabajo estable y formal con mejoramiento de los ingresos, en la educación en valores orientados hacia la persona y la familia como unidad básica de la salud y desarrollo de la sociedad, en una cultura de solidaridad, de vida y de salud, así como en el establecimiento de mecanismos de accesibilidad a los servicios de salud con calidad, integrados en un sistema nacional coordinado y descentralizado de salud y cumpliendo las políticas y objetivos nacionales de salud.

1.2.- MISIÓN:



La misión de la Dirección de la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana, es lograr que toda la población asignada tenga acceso a los servicios de salud que administra con eficiencia y eficacia cuyos recursos gestiona y provee, para promocionar la salud de la persona desde su fecundación hasta su muerte natural, restablecer su salud de acuerdo al nuevo modelo de atención integral de salud, prevenir las enfermedades, proteger y recuperar la salud de la población en situaciones de emergencias y desastres y apoyar a las comunidades e instituciones en la construcción de entornos saludables.

1.3.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

La Dirección de Red de Salud de Villa El Salvador-Lurín-Pachacamac-Pucusana, en su ámbito geográfico debe lograr los siguientes objetivos generales:

- a) Lograr los resultados esperados en la visión, misión, objetivos estratégicos, cumpliendo las políticas y normas sectoriales de salud.
- b) Identificar y proponer a la Dirección de Salud II Lima Sur las políticas, objetivos, metas y estrategias de salud de corto, mediano y largo plazo en materia de salud y a nivel sectorial.
- c) Lograr que las personas naturales y jurídicas, de gestión pública y privada que prestan servicios de salud a la población asignada, cumplan con las políticas, normas y objetivos funcionales de salud.



- d) Lograr los objetivos de atención integral a la salud de la población de los distritos de Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, Punta Hermosa, Punta Negra, San Bartolo y Santa María del Mar.
- e) Lograr la mejora continua de los procesos de promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de la población asignada.
- f) Implementar y cautelar el desarrollo de estrategias de promoción de la Salud y contribuir a la construcción de una Cultura de Salud basada en la familia como unidad básica de salud.
- g) Lograr los resultados programados, de la neutralización o erradicación de las principales enfermedades transmisibles y no transmisibles, de la mejora continua y cobertura de la atención materno-infantil, del adulto y adulto mayor y de la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud de la población asignada y referenciada.
- h) Lograr la participación de todos los grupos sociales en actividades solidarias para promocionar la salud de la persona, familia y comunidad y defender la vida humana desde la concepción hasta su muerte natural.
- i) Lograr la complementariedad y cobertura de la atención de salud por las instituciones y organizaciones prestadoras de servicios, públicas y privadas del sector y sistema de salud en su ámbito geográfico, para alcanzar y mantener la equidad y oportunidad de acceso a toda la población asignada.
- j) Cumplir y hacer cumplir los procesos organizacionales enfocados en la atención de la población asignada.
- k) Lograr el apoyo y coordinación intersectoriales para mejorar la salud de la población asignada, en coordinación con la Dirección General de Promoción de la Salud del Ministerio de Salud, a través de la Dirección de Salud II Lima Sur y en concordancia con las normas, política y objetivos sectoriales correspondientes.
- l) Supervisar y evaluar los resultados, de los convenios con las entidades formadoras de Recursos Humanos en Salud, que se desarrollen en sus unidades orgánicas y sus órganos desconcentrados, en coordinación con el MINSa y la DISA II Lima Sur en el marco de la normativa vigente.
- m) Establecer y mantener organizado el sistema de referencia y contrarreferencia de los servicios de salud para la población asignada y referenciada.
- n) Prever los riesgos y establecer los servicios, para proteger y recuperar la salud de la población en situación de emergencia, causada por epidemias y/o desastres.
- o) Establecer las condiciones necesarias para que los establecimientos de salud en su ámbito geográfico, sean acreditados como seguros frente a situaciones de emergencias y desastres, en concordancia con los órganos competentes de la Dirección de Salud II Lima Sur y Ministerio de Salud.
- p) Proteger, recuperar y mantener la salud de las personas y poblaciones, que sean afectadas por situaciones de emergencia, desastres y/o epidemias.



- q) Cumplir las normas del Sistema de Gestión de la Calidad en Salud.

1.4.- PRIORIDADES SANITARIAS:

- a) Prevalencia de malnutrición y anemia nutricional en menores de 5 años
- b) Alta prevalencia de tuberculosis.
- c) Elevada incidencia de EDAs e IRAs.
- d) Elevada Morbi Mortalidad Materno Perinatal.
- e) Embarazo en Adolescentes en incremento. .
- f) Prevalencia de enfermedades de la cavidad bucal.
- g) Alta mortalidad por enfermedades crónicas y degenerativas.
- h) Presencia del vector Aedes aegypti en los distritos de Villa el Salvador, Lurín y Pachacamac.
- i) Incremento de Enfermedades Prevalentes del Adulto Mayor (Hipertensión Arterial, Diabetes,, Osteoporosis).
- j) Incremento de Demanda de la población etapa vida adolescente.
- k) Profesionales con especialidad, pero con función limitada por el nivel de atención.
- l) Fallas en el sistema de referencia y contra referencia.
- m) Existencia de un solo hospital de referencia en la DISA II LS.
- n) Deficiente infraestructura en algunos establecimientos de salud.
- o) Servicios categorizados pero no acreditados.
- p) Presupuesto insuficiente para reemplazo de equipos biomédicos y mantenimiento de infraestructura.



1.5.- MARCO ESTRATÉGICO DEL CAMPO DE RECURSOS HUMANOS DE LA RED DE SALUD VILLA EL SALVADOR LURÍN PACHACAMAC PUCUSANA:



En octubre del 2005, en el marco de la VII reunión de los observatorios de la Recursos Humanos en Salud de las Américas, nuestro país firmó junto con los otros países participantes un conjunto de compromisos para lograr que la década de los Recursos Humanos en salud 2006-2015, se produzcan acciones estratégicas en cada uno de los países que permita relevar el papel de los Recursos Humanos como factor clave para el logro de los objetivos de salud en las Américas, en el marco de los objetivos del milenio. Estos compromisos se establecieron en un documento técnico denominado **“Llamado a la acción de Toronto 2006-2015, hacia una década de Recursos Humanos en Salud para las Américas”**.

En este sentido en el Perú se han desarrollado un conjunto de acciones tendientes a abordar los desafíos con éxito, valiosa experiencia acumulada que incorporamos en este proceso de planificación institucional, y las recreamos en base a nuestras especificidades y necesidades institucionales, Parte de este esfuerzo es que en el año 2004 se definieron para el país los Lineamientos de Política Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, los cuales son tomados en cuenta para la formación de los recursos humanos en salud de la RED VES LPP, los cuales debeN basarse en el modelo de la AIS, el perfil epidemiológico, el sociocultural y el epidemiológico de la población, tomando en cuenta las particularidades regionales y locales.



- a) Planificación Estratégica de los recursos humanos en salud, con equidad, considerando el perfil epidemiológico, el sociocultural, así como las necesidades de la población, particularmente de la más excluida.
- b) Gestión descentralizada de los recursos humanos en salud como parte de la gestión de los servicios de salud, reconociendo la centralidad e integralidad de los recursos humanos en el desarrollo organizacional.
- c) Gestión de procesos, eficaces, eficientes y equitativos para el desarrollo de capacidades del personal de salud, a fin de contribuir a la mejora de su desempeño y de la atención de la salud de la población.
- d) Valoración de los agentes comunitarios de salud como recursos humanos relevantes del sistema de salud, así como la apreciación de su contribución a la salud y desarrollo, tanto en el ámbito local, regional y nacional.
- e) Impulso de un nuevo marco normativo laboral integral que considere el ingreso en base a perfiles ocupacionales por competencias y que aplica la promoción en la carrera pública, los beneficios e incentivos laborales teniendo en cuenta el mérito y criterios de justicia y equidad.
- f) Mejoramiento de las condiciones de trabajo y promoción de la motivación y compromiso del trabajador, que contribuye a una renovada cultura organizacional y asegura la entrega de servicios de salud de calidad.



- g) Impulso de procesos de concertación y negociación en las relaciones laborales, basados en el respeto y dignidad del trabajador para el logro de la misión institucional.

1.6.- SITUACIÓN ACTUAL DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA RED DE SALUD VILLA EL SALVADOR LURÍN PACHACAMAC PUCUSANA:



Para definir el proceso de planificación es necesario definir el campo de acción de nuestros recursos humanos. En este campo se interrelacionan tres espacios: el primero, donde se lleva a cabo la formación de los recursos humanos (educativo), el segundo, donde se producen los servicios de salud (laboral) y el tercero, aquel donde se demanda los servicios educativos y de salud. Las interrelaciones entre éstos hacen que se produzcan "mercados" imperfectos: el "mercado educativo", el "mercado del trabajo" y el "mercado de servicios de salud"

En este contexto podemos definir los siguientes problemas a ser tomados en cuenta para desarrollar las capacidades institucionales en el marco de nuestro PDP Quinquenal 2014-2018:

- a) Demora de los procesos administrativos
- b) Escasa capacitación (marco legal y norma técnica) con desconocimiento de protocolos / guías de atención existentes
- c) Escasa socialización y desconocimiento del MOF
- d) Poca identificación con la política institucional
- e) No existe un sistema de estímulos y reconocimientos (personal desmotivado).
- f) Ausencia de un sistema integrado de información que dificulta procesos de formulación de requerimientos con escasa participación de los diferentes servicios de los establecimientos de salud.
- g) Retraso e incumplimiento de los plazos para procesos de adquisiciones lo que genera abastecimiento inoportuno de insumos médicos y otros.
- h) Faltan equipos técnicos para la elaboración de perfiles de proyectos y otros
- i) La naturaleza de la planificación de las actividades educativas en nuestros servicios es predominantemente asistencial, por lo que no corresponde a objetivos institucionales en términos estratégicos sino a aquellos individuales, de grupo o fácticos, dificultando su vinculación con otros procesos de planificación en los que se establece prioridades y se asignan recursos. Por lo tanto, la planificación de las actividades educativas no se constituye en una herramienta de gestión que contribuye sustancialmente con el logro de los resultados institucionales efectivos, eficientes y pertinentes.
- j) Los servicios de salud y administrativos no se han adecuado ni como organización de procesos, ni en diseño de la infraestructura y menos en los aspectos tecnológicos, para operar como espacio de desarrollo de las capacidades y competencias de los trabajadores y estudiantes que hacen uso de nuestros servicios.



- k) Se ha incrementado la demanda de las instituciones educativas para el acceso de sus alumnos a campos clínicos y administrativos para el desarrollo de sus prácticas pre-profesionales, las practicas profesionales, así como la formación especializada, generando una saturación de los servicios de salud, baja calidad en la formación y un factor crítico de maltrato a nuestros pacientes que acuden a nuestros establecimientos de salud.
- l) Los procesos de desarrollo de capacidades en salud privilegian el aprendizaje de los participantes mediante la transmisión de los conocimientos y el despliegue de destrezas a través del condicionamiento, en desmedro del desarrollo de su capacidad crítica que le permita una aproximación a la realidad sanitaria con una intencionalidad técnica y política para transformarla.
- m) Limitado Desarrollo de la Cultura y Clima Organizacional



1.7.- CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCESO DE FORMULACIÓN DEL PDP QUINQUENAL 2014-2018, DE LA RED DE SALUD VILLA EL SALVADOR LURÍN PACHACAMAC PUCUSANA:

- a) El punto de partida y de llegada de nuestro proceso de planificación son las personas (pacientes asegurados al AUS y no asegurados; trabajadores).
- b) Responde al proceso de implementación de un sistema de salud integrado, con un modelo de atención basado en la APS renovada.
- c) Se enmarca en los objetivos estratégicos institucionales
- d) Responde a la necesidad de articular expectativas de trabajadores y pacientes que acuden a nuestros establecimientos de salud.
- e) Responde a la necesidad de articular expectativas para desarrollar capacidades individuales, con las de los equipos y las de la institución
- f) Pretende articular distintos actores e intereses (nacionales, regionales y locales, de los servicios de salud y educativos) en el marco de las relaciones inter institucionales que beneficien a todos, pero sobre todo a nuestros usuarios.
- g) Impulsa el desarrollo de capacidades institucionales de manera continua y permanente, generando capacidades en RED, en la búsqueda de una construcción de una sociedad del aprendizaje y el conocimiento.
- h) Contempla el uso de estrategias de desarrollo de capacidades personalizadas (asistencia técnica), grupales y más estructuradas (programa de capacitación) y procesos de articulación docente asistencial (formación especializada, prácticas pre-profesionales en pregrado, pasantías, etc.).



2.- COMPETENCIAS LABORALES

2.1- COMPETENCIAS LABORALES GENERICAS

Para el cumplimiento de la misión, visión y alcanzar el logro de los objetivos Estratégicos; el PDP Quinquenal 2012-2018 privilegiará las competencias laborales genéricas que todo el personal de la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana, debe saber hacer:

2.1.1- Orientación a resultados.- Los trabajadores de la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana deben ser capaces de emprender transformaciones y reformas para alcanzar logros concretos y a corto plazo.

2.1.2.- Sentido de Urgencia.- Los trabajadores de la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana, deberán percibir la urgencia real de determinadas tareas y actuar de manera consecuente para alcanzar su realización en plazos muy breves de tiempo.

2.1.3.- Integridad y compromiso ético.- Los trabajadores de la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana demuestran actitudes autónomas y acciones de servicio con responsabilidad moral, sustentada en principios y valores de justicia, bien común, dignidad de la persona y el derecho a la salud, en respuesta a las necesidades que la sociedad demanda. Se preocupa por mantener transparencia y honestidad, nunca da un doble mensaje, hace lo que predica.

2.1.4.- Respeto por la Vida, las Personas y el Ambiente.- Los trabajadores de la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana, practican la convivencia en armonía, se relacionan con firmeza y amabilidad, respetando los derechos humanos. Con la construcción de una sociedad más humanizada, en defensa y preservación de la biodiversidad.

2.1.5.-Credibilidad Técnica.- Los trabajadores de la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana, tienen conocimiento técnico de su especialidad. Resuelven problemas referentes a su especialidad. Gozan de confianza y credibilidad en las demás áreas de su organización ya que poseen conocimientos y habilidades para resolver problemas relacionados con su área.

2.1.6.- Trabajo en equipo.- Los trabajadores de la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana, se integran conformando equipos interdisciplinarios, para el logro de objetivos de la institución.

2.1.7.-Comunicación en base a interculturalidad.- Los trabajadores de la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana, mantienen un diálogo efectivo y articulador asertivamente entre ellos y con la población, respetando sus patrones culturales, lingüísticos y sociales, propiciando la inclusión social e identidad con los servicios de salud.

2.1.8.- Planificación y Organización. Los trabajadores de la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana, coordinan procesos de trabajo interdependiente alineado a objetivos estratégicos e institucionales, que permiten tomar medidas efectivas o inmediatas, demostrando criterio para establecer prioridades en sus procesos de trabajo.

2.1.9.- Búsqueda de información.- Los trabajadores de la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana, buscan información para mejorar el cumplimiento de sus funciones.

2.2- COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS

2.2.1 Competencias en la labor asistencial:

Funciones	Competencias laborales
	Realizar la atención prenatal considerando la atención a la gestante reenfocada, según la normatividad vigente





<p>Atender a la gestante parturienta y púerpera para realizar las intervenciones preventivas, promocionales, manejo y tratamiento de acuerdo a la normatividad vigente</p>	<p>Realizar la evaluación de exámenes de diagnóstico y complementarios, según normatividad y estándares establecidos.</p> <p>Realizar la atención del parto normal en posición ginecológica y/o vertical conforme a la normatividad vigente.</p> <p>Realizar la atención del parto complicado, no quirúrgico según la normatividad vigente.</p> <p>Realizar el control del puerperio conforme a la normatividad vigente.</p> <p>Realizar el control del puerperio conforme a la normatividad vigente.</p> <p>Realizar la atención de emergencia obstétrica conforme a la normatividad vigente (manejo y referencia según corresponda).</p> <p>Realizar la ejecución de la Reanimación Cardiopulmonar Básica en casos de emergencia de acuerdo a la normatividad vigente.</p> <p>Realizar la visita domiciliaria a la gestante ó púerpera y familia en el marco de la atención integral de salud con enfoque familiar y comunitario.</p> <p>Realizar la elaboración del plan anual de intervenciones en salud sexual y reproductiva.</p> <p>Realizar el registro correcto de la atención materna en la historia clínica, CLAP, HIS versión actual, según normatividad vigente.</p> <p>Realizar abogacía con autoridades sanitarias, políticas, actores sociales y otros locales; para la formulación de políticas a favor de la salud materna y perinatal.</p>
<p>Atender a la salud sexual y reproductiva conforme a la normatividad</p>	<p>Realizar la evaluación de la salud sexual y reproductiva del adolescente varón y mujer, en el contexto de la atención integral de salud con enfoque familiar y comunitario, según la normatividad vigente.</p> <p>Realizar la evaluación de la salud sexual y reproductiva del adulto mujer y varón en el marco de la atención integral de salud con enfoque familiar y comunitario, según normatividad.</p> <p>Realizar la entrega y administración según corresponda de los métodos de planificación familiar según la normatividad vigente.</p> <p>Realizar la toma de Papanicolaou conforme a la normatividad vigente.</p> <p>Realizar la evaluación y establecimiento de los criterios diagnósticos de las infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA, de acuerdo a la normatividad vigente.</p> <p>Realizar la entrega de tratamiento farmacológico y no farmacológico para ITS/VIH/SIDA.</p> <p>Realizar la consejería en salud sexual y reproductiva conforme a la normatividad vigente.</p>





<p>Atender al niño para realizar intervenciones preventivas y promocionales de acuerdo a la normatividad vigente</p>	Realiza el control del crecimiento y desarrollo del niño/niña de acuerdo a la normatividad vigente
	Realizar la estimulación temprana del niño/niña de acuerdo a la normatividad vigente.
	Realizar la evaluación y clasificación al niño/niña para la detección de enfermedades diarreicas agudas, infecciones respiratorias agudas, problemas de refracción visual de acuerdo a la normatividad vigente.
	Realizar la entrega de micronutrientes para el niño/niña conforme a la normatividad vigente.
	Realizar la atención de las complicaciones del niño/niña, conforme a la normatividad vigente.
	Realizar abogacía con autoridades sanitarias, políticas, actores sociales y otros locales; para la formulación de políticas públicas a favor de la disminución de la desnutrición infantil y desarrollo del niño/niña.
<p>Desarrollar acciones educativas y de participación dirigidas a la persona, familia y la comunidad, para la adopción de prácticas saludables a través de la aplicación de metodologías educativas y de comunicación social conforme a la normatividad vigente</p>	Realizar la elaboración del plan de acciones educativas y comunales en salud acorde a las necesidades identificadas de manera multidisciplinaria e intersectorial.
	Realizar la educación a la persona, familia y comunidad, utilizando metodologías educativas participativas de acuerdo a procedimientos establecidos.
	Realizar la evaluación de los resultados de las acciones educativas desarrolladas verificando el logro de los objetivos planteados de acuerdo a procedimientos establecidos.
	Realizar la organización de instancias de articulación comunal para la toma de decisiones en salud de acuerdo a normas vigentes.
	Realizar la organización del trabajo de agentes comunitarios considerando la realidad y pertinencia de las necesidades locales de salud.
	Realizar el monitoreo y evaluación de las actividades de los agentes comunitarios en el marco del sistema de vigilancia comunal.



2.2.2 Competencias en Gestión:

- Conocimientos presupuestales y financieros
- Orientación al usuario
- Conocimiento de los planes estratégicos.
- conocimiento de normativas y políticas institucionales
- Flujo de procesos administrativos y buenas prácticas gubernamentales.
- Seguridad organizacional.

2.2.3 Competencias Técnicas Profesionales:

- a) formulación y evaluación de proyectos
- b) conocimientos de tecnologías de información
- c) capacidad de planificación
- d) estrategias de servicio.

2.2.3 Competencias Humanas:

- a) Proactividad
- b) comunicación eficaz
- c) liderazgo
- d) trabajo en equipo
- e) sensibilidad social
- f) innovación
- g) orientación al logro
- h) capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- i) análisis de los problemas
- j) capacidad de crítica y autocrítica.



3.- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

3.1.- OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

3.1.1.- Promover el conocimiento de los problemas de salud, priorizando el primer nivel de atención, fortaleciendo los entornos saludables, en el marco de los determinantes de salud.

3.1.2.- Promover y fortalecer competencias para diseñar trabajos de investigación y aportar al conocimiento y solución de los problemas de salud de la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana

3.1.3.- Fortalecer la gestión institucional, propiciando la obtención de mayores niveles de eficiencia y eficacia de manera que se logre una mejor atención y servicio a la población, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

3.1.4.- Modificar la Cultura y Clima Organizacional, de servicio oportuno y de calidad con énfasis en el componente ético de la nueva actitud y la capacidad de organización, planificación para la solución de conflictos y mejora del clima organizacional; que redunde positivamente en la prestación de los servicios, logrando una mayor productividad.

3.1.5.- Fortalecer y desarrollar capacidades que contribuyan a garantizar que, la población acceda a una atención integral y de calidad, priorizando a la población más vulnerable, extendiendo la protección de la salud y el financiamiento de las prestaciones de salud.

3.1.6.- Fortalecer el desarrollo de capacidades de rectoría en salud en los procesos administrativos del sistema de salud en la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana

3.2.- ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN:

3.2.1.- Implementación sistemas de capacitación semipresencial e In house,

3.2.2.- El enfoque de la problematización desde, por y para el trabajo en base a competencias.

3.2.3.- Aprender Haciendo" donde el personal se incorpora a nuevas experiencias laborales y aprende trabajando.

3.2.4.- Formación flexible y abierta en el tiempo, lugar y modalidad valorando las tecnologías de la información y Comunicaciones.



MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE
LURÍN

M.C. GARCÍA
RESPONSABLE DE...

3.2.5.- Asistencia técnica capacitando al "otro" aprendemos los "dos".

3.2.5.- Cursos y talleres con certificación oficial por instituciones educativas (Universidades, Institutos, otros).

3.3.- TOTAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA RED VES LPP, SEGÚN CONDICION LABORAL:



PERSONAL	NOMBRADO	CAS
FUNCIONARIOS	04	0
MÉDICO CIRUJANO	160	38
ENFERMERA	37	85
OBSTETRIZ	74	49
ODONTÓLOGO	27	24
NUTRICIONISTA	11	10
PSICÓLOGO	7	7
TECNÓLOGO MÉDICO	9	7
TECNÓLOGO LABORATORIO	5	1
QUÍMICO FARMACÉUTICO	7	4
ASISTENTA SOCIAL	10	0
TRABAJADORA SOCIAL	2	8
EDUCADORA	4	1
CONTADORA	1	0
BIÓLOGA	0	2
ECONOMISTA	0	1
INGENIERO DE SISTEMAS	1	0
MÉDICO AUDITOR	1	1
MÉDICO VETERINARIO	1	0
AUXILIAR EN ENFERMERÍA	20	4
AUXILIAR EN ESTADÍSTICA	1	0
AUXILIAR EN CONTABILIDAD	1	0
TÉCNICO ENFERMERIA	200	90



A



TÉCNICO EN FARMACIA	4	8
TÉCNICO LABORATORIO	27	11
TÉCNICO EN NUTRICIÓN	4	0
TÉCNICO EN TRANSPORTE	4	0
TÉCNICO SANITARIO	2	0
TÉCNICO ESTADÍSTICA	7	1
TÉCNICO EN ASISTENTA SOCIAL	1	0
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	158	24
ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD	11	0
DIGITADORA	3	53
CHOFER	26	12
ARTESANOS	25	0
TRABAJADORA DE SERVICIO	22	0
SECRETARIA	4	3
INSPECTOR SANITARIO	4	0
OPERADOR EQUIPO MÉDICO	1	0
SUPERVISORA DE CONSERVACIÓN Y SERVICIOS	7	0
TOTAL	893	444

3.4.- CONFORMACIÓN DE LAS MICROREDES DE SALUD DE LA DRS VES LPP

Nº	MICROREDES	CATEGORIA	Fecha de Categorización	RD Nº
	M.R. SAN JOSÉ			
1	C.M.I. San José	I - 4		
2	P.S. Señor De los Milagros	I - 2	15/03/2012	169-12-DISA II-LS/DG
3	P.S. Llanavilla	I - 2	29/05/2012	308-12-DISA II-LS/DG
	M.R. MARTÍN DE PORRES			
4	C.S. San Martin de Porres	I - 3		
5	P.S. Virgen de la Asunción	I - 2	29/05/2012	306-12-DISA II-LS/DG
6	P.S. Sagrada Familia	I - 2		
	M.R. JUAN PABLO II			
7	C.M.I. Juan Pablo II	I - 4		
8	P.S. Fernando Luyo Sierra	I - 2	29/05/2012	309-12-DISA II-LS/DG



9	P.S. Cristo Salvador	I - 2	08/05/2012	280-12-DISA II-LS/DG
10	P.S. Oasis de Villa	I - 2	08/05/2012	277-12-DISA II-LS/DG
11	P.S. Sarita Colonia	I - 2		
12	P.S. Sasbi	I - 2	08/05/2012	281-12-DISA II-LS/DG
	M.R. CÉSAR LÓPEZ SILVA			
13	C.M.I. Cesar López Silva	I - 4		
14	P.S. Pachacamac	I - 2		
15	P.S. Príncipe De Asturias	I - 2	28/03/2012	203-12-DISA II-LS/DG
16	P.S. Edilberto Ramos	I - 2	29/05/2012	312-12-DISA II-LS/DG
17	P.S. Brisas de Pachacamac	I - 2		
18	P.S. Héroes del Cenepa	I - 2	29/05/2012	313-12-DISA II-LS/DG
	MICRO RED LURÍN			
19	C.M.I. Lurín	I - 4	08/05/2012	283-12-DISA II-LS/DG
20	C.S. CLAS. Julio C. Tello	I - 3		
21	C.S. CLAS Villa Alejandro	I - 3	08/05/2012	278-12-DISA II-LS/DG
22	C.S. CLAS Nuevo Lurín (ex Km.40)	I - 3	18/06/2012	397-12-DISA II-LS/DG
23	P.S. Buena Vista	I - 1		
24	P.S. Martha Milagros	I-2		
	M R PACHACÁMAC			
25	C.S. Pachacamac	I - 3	29/05/2012	324-12-DISA II-LS/DG
26	P.S. CLAS Villa Libertad	I - 2	28/03/2012	213-12-DISA II-LS/DG
27	P.S. Pampa Grande	I - 2	28/03/2012	211-12-DISA II-LS/DG
28	P.S. Quebrada Verde	I - 2	29/05/2012	326-12-DISA II-LS/DG
29	P.S. Guayabo	I - 2	28/03/2012	212-12-DISA II-LS/DG
30	P.S. Pica Piedra	I - 2	28/03/2012	205-12-DISA II-LS/DG
31	P.S. Cardal	I - 1		
32	C.S. Manchay Alto	I - 2		
33	P.S. Tambo Inga	I - 1		
	M.R. PORTADA DE MANCHAY			
34	C.S. Portada de Manchay	I - 3	06/06/2012	358-12-DISA II-LS/DG
35	C.S. Huertos De Manchay	I - 2	08/05/2012	276-12-DISA II-LS/DG
36	P.S. Collanac	I - 2	08/05/2012	275-12-DISA II-LS/DG
37	P.S. CLAS Juan Pablo II			
38	P.S. Parques	I - 2	08/05/2012	274-12-DISA II-LS/DG
	M.R. SAN BARTOLO			
43	C.M.I. San Bartolo	I - 3	29/05/2012	322-12-DISA II-LS/DG
42	C.M.I. Pucusana	I - 3	29/05/2012	311-12-DISA II-LS/DG
41	C.S. Benjamín Doig	I - 2	29/05/2012	323-12-DISA II-LS/DG
39	C.S. Punta Hermosa	I - 2		
40	C.S. Punta Negra	I - 2	06/06/2012	322-12-DISA II-LS/DG
44	P.S. Villa Mercedes	I - 2	29/05/2012	310-12-DISA II-LS/DG

Elaborado por el Área de Servicios de Salud

3.5.- TIPOS DE EVALUACION:

Se considerarán los siguientes:

- Evaluación de desempeño normada con RM 626-2008/MINSA, y la de CAS
- Pruebas de Pre-test y Post-test.- Se realizarán antes y después de las capacitaciones, para determinar el aprendizaje y/o reforzamiento necesario.
- Prueba de habilidades.- Se realizarán en sus puestos de trabajo, para determinar si los trabajadores están aplicando lo aprendido.
- Evaluación de actitudes.



3.6.- FINANCIAMIENTO REQUERIDO:

Se estima que el financiamiento requerido ascendería a S/. 120,000.00 nuevos soles anuales, sumandos para el quinquenio, el presupuesto aproximado es de S/. 600,000.00 nuevos soles.

4.- METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

4.1.- METAS DE CAPACITACIÓN:

Al 2018 se espera alcanzar.

- 100 % de equipos de salud con conocimiento y capacidad resolutive, para afrontar y disminuir problemas de salud, priorizando el primer nivel de atención y fortaleciendo los entornos saludables, en el marco de los determinantes de salud.
- 75 % de equipos de salud con competencias para diseñar trabajos de investigación que aporta al conocimiento y solución de los problemas de salud de la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana.
- 75 % de gestores con capacidad de fortalecer la gestión institucional, propiciando la obtención de mayores niveles de eficiencia y eficacia de manera que se logre una mejor atención y servicio a la población, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.
- 100 % de personal de salud con competencias laborales de nueva Cultura y Clima Organizacional, de servicio oportuno y de calidad que redunde positivamente en la prestación de los servicios, logrando una mayor productividad.
- 75 % de gestores con capacidad fortalecida en la gestión sanitaria de mejora de acceso a una atención integral y de calidad, priorizando a la población más vulnerable, extendiendo la protección de la salud y financiamiento de las prestaciones de salud.
- 75 % de gestores en salud con capacidad de rectoría en salud fortalecida en los en el procesos administrativos del sistema de salud en la Red de Salud Villa El Salvador Lurín Pachacamac Pucusana.

4.2.- INDICADORES:

- % de equipos de salud con conocimiento y capacidad resolutive mejorada, para afrontar y disminuir problemas de salud, priorizando el primer nivel de atención y fortaleciendo los entornos saludables, en el marco de los determinantes de salud.

$$\text{Equipos con capacidad resolutive Mejorada} = \frac{\text{Total de equipos con capac. resolutive}}{\text{Total de equipos programados}} \times 100$$



➤ **Equipos con capacidad resolutive:**

El trabajo en equipo exige la concurrencia de diferentes disciplinas y experiencias, que en suma permitan una programación de actividades, un planteamiento de objetivos y metas comunes y una responsabilidad propia en la consecución de los resultados; lo que además permitirá que los funcionarios desarrollen un sentido de pertenencia, de identidad con la institución, sintiendo que su trabajo es valorado y que constituye un aporte específico y concreto a la atención de salud.

La capacidad resolutive se ha considerado como un resultado de la atención, desde el momento en que este se entiende como un cambio en el estado de salud que pueda atribuirse a la atención precedente en salud (Donabedian, 1984). La capacidad que tiene un establecimiento o bien una red de ellos, para atender personas que solicitan atención, se ha considerado como capacidad resolutive vinculada con la accesibilidad a los servicios de salud. Este término incluye un concepto geográfico, el que dice relación con la ubicación y el cómo llegar a los establecimientos, y otro que es de tipo socioinstitucional, el cual involucra el término "rechazo" a la demanda de atención.



- b) % de equipos de salud con competencias para diseñar trabajos de investigación que aporta al conocimiento y solución de los problemas de salud de la Red de salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana.

Equipos con competencias para diseñar Trabajos de investigación =	$\frac{\text{Total de equipos competentes}}{\text{Total de equipos programados}} \times 100$
---	--



➤ **Equipos de salud con competencias para diseñar trabajos de investigación:**

La investigación constituye una parte vital de la práctica clínica y por ende beneficia directamente a los usuarios de los establecimientos de salud. Los equipos de salud con competencias en investigación tienen como objetivo promover la práctica de la atención de salud basada en evidencia para asegurar una atención de calidad costo efectiva de acuerdo a los lineamientos institucionales.

- c) % de gestores con capacidad de fortalecer la gestión institucional, propiciando la obtención de mayores niveles de eficiencia y eficacia de manera que se logre una mejor atención y servicio a la población, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

Gestores con capacidad de fortalecer la Gestión Institucional =	$\frac{\text{Total de gestores con capac. en gestión}}{\text{Total de gestores programados}} \times 100$
---	--

➤ **Gestores con capacidad de fortalecer la gestión institucional:**

Formar gestores en base a cuatro componentes: adquisición del conocimiento, análisis de su calidad y pertinencia, adaptación a las necesidades del proceso de gestión y aplicación en el contexto de la planeación estratégica y la toma de decisiones. Lo que les permitirá contribuir al desarrollo de una capacidad de gobierno sólida y formal, que asegure que las políticas, estrategias e intervenciones de recursos humanos de salud sean pertinentes y efectivas para lidiar con los serios y complejos problemas existentes; en perspectiva del logro de resultados sanitarios y de la equidad en salud.

- d) % de personal de salud con competencias laborales de nueva Cultura y Clima Organizacional, de servicio oportuno y de calidad que redunde positivamente en la prestación de los servicios, logrando una mayor productividad.

MINISTERIO DE SALUD
 DIRECCIÓN DE RED DE SALUD VILLA EL SALVADOR
 LURIN - PACHACAMAC - PUCUSANA
 M.C. Genaro Muñoz Cabana
 C.M.P. 42961
 RESPONSABLE DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE RR.HH.



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.

El monitoreo y la evaluación de las intervenciones planificadas se implementará a modo de sistemas integrado y estará orientado a conocer el nivel de ejecución de las actividades, el nivel de calidad de los procesos desarrollados así como también el nivel de logro alcanzado en relación a los objetivos previstos.

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



DIRECCION DE RED DE SALUD VILLA EL SALVADOR LPP
CERTIFICADO: Que la presente copia fotostática es exactamente igual
al documento que he tenido a la vista.
Registro N° 1883 Fecha: 2-3-SET-2014

Octavio Sandoval Tello
FEDATARIO ALTERNAL

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCION DE RED DE SALUD VILLA EL SALVADOR
LURIN - PACHACAMAC - PUCUSANA

M.C. Genaro Muñoz Cabana
C.M.P. 42961
RESPONSABLE DE CAPACITACION Y DESARROLLO DE RR.HH.