



Resolución Directoral

Julcán, 30 de marzo del 2024

VISTO:

De acuerdo al acta N° 002-2024, suscrita por el Comité de Planificación de Capacitación se aprobó Plan de Desarrollo de Personas (PDP) de la Red de Salud Julcán de fecha 28 de marzo de 2024

CONSIDERANDO:

Que mediante la ley N°30057, Ley del Servicio Civil, en adelante la Ley establece “un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades publicas del Estado (...), con la finalidad que las mismas “alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia; y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas;

Que, el artículo N°10 de la Ley, “señala que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos”, el mismo que “busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales”;

Que, por su parte el artículo N° 9 del Reglamento General de la Ley 30057, aprobado mediante decreto supremo N° 040-2014-PCM, establece que “la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servicios a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales (...);

Que, la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, en adelante la Directiva, tiene como objetivo “desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión de Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”;



Que, el numeral 6.4.14. de la Directiva, establece que “el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la Planificación de las acciones de Capacitación de cada entidad, se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, su vigencia es anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad”; excepcionalmente el numeral 6.4.2.5 de dicha directiva dispone que “el Plan de desarrollo de las Personas pueda modificarse cuando: la entidad varíe algún aspecto de una Acción de Capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1 de la presente Directiva”

Que, mediante Resolución Directoral N° 074-2024-GR-LL-GRSL/UE,411 SALUD JULCÁN/, se actualizó la conformación del Comité de Planificación de Capacitación de los representantes de los trabajadores, se oficializó la conformación del “Comité de Planificación de Capacitación” para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Gerencia Regional de Salud La Libertad, así mismo se incorporó a los representantes titulares y alternos de los servidores de la entidad;

Que, el “Plan de Desarrollo de las Personas 2024, de la Red de Salud Julcán”, es un plan de gestión que permite implementar las acciones de capacitación para la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes de los servidores administrativos y asistenciales de la Red de Salud Julcán; así como realizar el monitoreo y evaluación de las competencias de los servidores, generando un trabajo eficaz y eficiente en beneficio de los pacientes que acuden a la institución;

Que, en el inciso N° 6.4. de “La Directiva “Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas” establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es validado por el Comité de Planificación de Capacitación, y aprobado por el Titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Que, en mérito a lo señalado resulta pertinente aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2024, al ser un instrumento de gestión que contiene acciones de capacitación previamente validado por el Comité de Planificación de Capacitación de la Red de Salud Julcán.

De conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 27783 – Ley de Bases de Descentralización, Ley 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales modificada por la Ley N° 27902, Ordenanza Regional 009 – 2021-GRLL-CR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones – ROF y Organigrama Estructural Básico del Gobierno Regional La Libertad; Resolución Ministerial N° 963-2017-SA/MINSA, que delega a los directores de los Hospitales Nacionales para expedir Resoluciones Directorales sobre asuntos relacionados con el ámbito de su competencia;

Con las visaciones correspondientes de la Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Dirección Ejecutiva y Oficina de Dirección Administrativa de la Red de Salud Julcán;



SE RESUELVE:

Artículo 1.- **APROBAR** el “Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, para el año 2024, de la Red de Salud Julcán, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- **REMITIR** el “Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, para el año 2024, de la Red de Salud Julcán”, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la Dirección de correo Electrónico pdp@servir.gob.pe

Artículo 3.- **NOTIFICAR** de la presente Resolución en el modo y forma de Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CUMPLASE Y ARCHÍVESE


REGIÓN LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
Henry Eduardo Guanilo Ché
DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SALUD JULCÁN

REGIÓN LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD
RED DE SALUD JULCÁN

N°083-2024-GR-LL-GRSL/UE.411 SALUD JULCÁN

HEGCH/MCLG
C.C.
()DIRECCIÓN
() INTERESADO



**RED DE SALUD
JULCÁN**
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD



**Siempre
con el pueblo**



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – 2024



UE 411 RED DE SALUD JULCÁN

DR. HENRY GUANILO CHE

DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SALUD JULCAN



DR. ALEXZANDER COTRINA VASQUEZ

DIRECTOR DEL HOSPITAL PROVINCIAL DE JULCAN

DR. PATRICK ALEX TOLENTINO GONZALEZ

COORDINADOR DE CAPACITACION Y DOCENCIA



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2024

TRUJILLO - PERU

2024



ACCIONES	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO
Elaborado por	Dr. Patrick Alex Tolentino Gonzalez	Responsable del PDP – UE 411 Red de Salud de Julcán
Revisado por	Dr. Alexzander Cotrina Vasquez	Director del Hospital Provincial de Julcán
Validado por el Comité	Dr. Henry Guanilo Che	Director Ejecutivo de Red de Salud Julcán
	Dr. Alexzander Cotrina Vasquez	Director del Hospital Provincial de Julcán
Aprobado por	DR. Henry Guanilo Che	Director Ejecutivo de Red de Salud Julcán


INDICE

I. ASPECTOS GENERALES	6
1.1. MISION DE LA UE 411 RED DE SALUD JULCAN	6
1.2. OBJETIVOS ESTRATEGICOS	6
1.3. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD SEGÚN RÉGIMEN LABORAL	7
II. BASE LEGAL	10
III. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	11
IV. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2024 DE LA UE 411 RED DE SALUD JULCAN	11
V. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION	12
5.1. OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE LA CAPACITACION	12
5.2. OBJETIVO DE LA EVALUACION DE LA CAPACITACION	12
5.3. LE EVALUACION EN LO QUE RESPECTA AL PROCESO DE CAPACITACION	12
5.4. INDICADORES	14
5.5. ACCIONES DE CAPACITACION SEGÚN FINANCIAMIENTO	15
5.6. RESPONSABILIDAD	16
VI. ANEXOS	
ANEXO 1: MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACION	18
ANEXO 2: MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION	20
ANEXO 3: MATRIZ PLAN DE DESARROLLO PERSONAL	22




PRESENTACIÓN

En la Región La Libertad, la situación epidemiológica actual muestra la permanencia de una situación de altas tasas de fecundidad y mortalidad y de un patrón en el que predominan las enfermedades infectocontagiosas (transmisibles), sumado a causas de muerte por padecimientos crónico-degenerativos (enfermedades no transmisibles) y ahora la grave situación generada por la pandemia por COVID-19 ha visibilizado una serie de retos para la gestión de las entidades públicas las cuáles deben de continuar prestando los servicios a la ciudadanía, requiriendo contar con recursos humanos con capacidades profesionales y humanas que permitan responder a las expectativas, demandas y necesidades de salud de la población.




Por otro lado, la reforma en salud tiene como eje central el servicio al ciudadano que garantice que todos los peruanos, sin distinción alguna, cuenten con atención y cobertura de su salud, con servicios de mejor calidad, eficacia y eficiencia. Es así como los servidores del estado estamos sometidos al escrutinio público y debemos ejercer nuestras responsabilidades con integridad y neutralidad, mejorando la gestión pública enfocada en resultados.



Para ello, es necesario que la gestión del desarrollo de capacidades de los trabajadores en las instituciones de salud logre mejorar su desempeño a través de la capacitación, proceso cuyas acciones educativas para la formación laboral permite el cierre de brechas y desarrollo de competencias a nivel individual y colectivo para el logro de los objetivos institucionales, promoviendo servicios de salud con calidad y altos niveles de eficiencia, eficacia y productividad.

Lo anterior implica, que las acciones de capacitación se han plasmado en el **Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) - 2024 de la UE 411 Red de Salud Julcán**, a partir del diagnóstico de las necesidades de capacitación identificados por los órganos o unidades orgánicas de esta entidad, alineadas a las funciones de los perfiles de puestos de los servidores y/o a los objetivos estratégicos institucionales, con la finalidad de fortalecer las competencias de los servidores civiles para contribuir al logro de los objetivos institucionales y mejorar el servicio que se brinda al ciudadano.



En ese mismo orden de ideas, la formación laboral contenida en el **Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) - 2024 de la UE 411 Red de Salud Julcán** se convierte en un estímulo al buen rendimiento y trayectoria laboral del servidor de salud, siendo un insumo importante para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades de la organización con los perfiles y expectativas laborales de nuestro personal.

El presente **Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) - 2024 de la UE 411 Red de Salud Julcán** ha sido elaborado en base a los requerimientos de capacitación de las unidades orgánicas y validado por el Comité de Planificación de la Capacitación respetándose los principios de racionalidad, equidad y transparencia. Además de estar acorde a los requerimientos del **OFICIO MULTIPLE N°000009-2024-SERVIR-GDCRSC** en donde se consigna los siguientes aspectos: 1. Modernización de la Gestión Pública 2. Gestión de Recursos Humanos 3. Planeamiento Estratégico 4. Presupuesto Público 5. Gobierno y Transformación Digital 6. Integridad. Contiene aspectos relevantes necesarios para el desarrollo de las estrategias de capacitación que son los siguientes: los objetivos estratégicos institucionales, misión y visión, estructura orgánica, número de servidores por régimen laboral; así mismo la matriz del Diagnóstico de Necesidades de capacitación, fuentes de financiamiento y la matriz del PDP 2024.

I. ASPECTOS GENERALES

1.1. MISIÓN DE LA UE 411 RED DE SALUD JULCÁN

Promover el desarrollo integral, competitivo, sostenible, inclusivo e innovador de la región La Provincia de Julcán, mediante una gestión pública regional moderna, transparente, participativa y articuladora, proporcionando bienes y servicios de calidad a nuestra población para lograr su prosperidad.

1.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Para el periodo 2024 -2025 la UE 411 Red de Salud Julcán ha determinado los siguientes Objetivos Estratégicos:

1. **Garantizar servicios de salud integral a la población de La Provincia de Julcán**
2. **Mejorar el acceso, cobertura y calidad de los servicios básicos de manera sostenible en La Provincia de Julcán**
3. **Promover la gestión de riesgo de desastres en La Libertad**
4. **Fortalecer la gestión institucional**



1.3. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD SEGÚN RÉGIMEN LABORAL

Cuadro N°1:
PERSONAL TOTAL SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL – UE RED DE SALUD JULCÁN 2023

SEDE	PERSONAL ASISTENCIAL			PERSONAL ADMINISTRATIVO			FUNCIONARIO	TOTAL
	PROFESIONAL DE LA SALUD	TECNICO	AUXILIAR	PROFESIONAL	TECNICO	AUXILIAR		
HOSPITAL II-1 PROVINCIAL DE JULCAN	43	34	10	0	1	0	0	88
CS I-3 AYANGAY	0	1	0	0	0	0	0	1
PS I-2 BARRO NEGRO	0	2	0	0	0	0	0	2
CS I-4 CALAMARCA	4	6	1	0	1	0	0	12
CS I-3 CANRAZ	0	2	0	0	0	0	0	2
CS I-3 CARABAMBA	12	7	1	0	0	0	0	20
PS I-1 CHAZKA	1	1	0	0	0	0	0	2
PS I-2 CHINCHINVARA	1	1	0	0	0	0	0	2
PS I-2 CHUGURPAMPA	0	1	0	0	0	0	0	1
PS I-1 HUAGAL	0	1	0	0	0	0	0	1
CS I-4 HUASO	5	3	2	0	0	0	0	10
PS I-1 LA UNION	1	0	0	0	0	0	0	1
PS I-2 LA VEGA	1	0	0	0	0	0	0	1
PS I-2 PARASIVE	1	2	0	0	0	0	0	3
PS I-2 SAN AGUSTIN	1	1	1	0	0	0	0	3
PS I-2 SAN JOSE DE SALO BAJO	0	1	1	0	0	0	0	2
PS I-2 SANTA TERESA	0	2	1	0	0	0	0	3
CS I-3 SICCHAL	2	3	0	0	1	0	0	6
PS I-2 UNINGAMBAL	2	4	0	0	0	0	0	6
PS I-2 VILLA MARIA	0	1	0	0	1	0	0	2
SUB TOTAL	74	73	17	0	4	0	0	168

Fuente: UTF. PERSONAL – INFORHUS – RED DE SALUD JULCAN



Cuadro N°2: PERSONAL ASISTENCIAL SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL - GERESA LL - DICIEMBRE 2022			
SEDE	PERSONAL ASISTENCIAL		
	PROFESIONAL DE LA SALUD	TECNICO	AUXILIAR
HOSPITAL II-1 PROVINCIAL DE JULCAN	43	34	10
CS I-3 AYANGAY	0	1	0
PS I-2 BARRO NEGRO	0	2	0
CS I-4 CALAMARCA	4	6	1
CS I-3 CANRAZ	0	2	0
CS I-3 CARABAMBA	12	7	1
PS I-1 CHAZKA	1	1	0
PS I-2 CHINCHINVARA	1	1	0
PS I-2 CHUGURPAMPA	0	1	0
PS I-1 HUAGAL	0	1	0
CS I-4 HUASO	5	3	2
PS I-1 LA UNION	1	0	0
PS I-2 LA VEGA	1	0	0
PS I-2 PARASIVE	1	2	0
PS I-2 SAN AGUSTIN	1	1	1
PS I-2 SAN JOSE DE SALO BAJO	0	1	1
PS I-2 SANTA TERESA	0	2	1
CS I-3 SICCHAL	2	3	0
PS I-2 UNINGAMBAL	2	4	0
PS I-2 VILLA MARIA	0	1	0
SUB TOTAL	74	73	17

Fuente: UTF. PERSONAL – INFORHUS – RED DE SALUD JULCAN





Cuadro N°3:
PERSONAL ADMINISTRATIVO SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL - GERESA LL - DICIEMBRE 2022

SEDE	PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	PROFESIONAL	TECNICO	AUXILIAR
HOSPITAL II-1 PROVINCIAL DE JULCAN	0	1	0
AYANGAY	0	0	0
BARRO NEGRO	0	0	0
CALAMARCA	0	1	0
CANRAZ	0	0	0
CARABAMBA	0	0	0
CHAZKA	0	0	0
CHINCHINVARA	0	0	0
CHUGURPAMPA	0	0	0
HUAGAL	0	0	0
HUASO	0	0	0
LA UNION	0	0	0
LA VEGA	0	0	0
PS I-2 PARASIVE	0	0	0
PS I-2 SAN AGUSTIN	0	0	0
PS I-2 SAN JOSE DE SALO BAJO	0	0	0
PS I-2 SANTA TERESA	0	0	0
CS I-3 SICCHAL	0	1	0
PS I-2 UNINGAMBAL	0	0	0
PS I-2 VILLA MARIA	0	1	0
SUB TOTAL	0	4	0

Fuente: UTF. PERSONAL – INFORHUS – RED DE SALUD JULCAN

Cuadro N°4:
PERSONAL SEGÚN REGIMÉN - REGION LA LIBERTAD - DICIEMBRE 2022

REGIMEN	PERSONAL ASISTENCIAL			PERSONAL ADMINISTRATIVO			FUNCIONARIO	TOTAL
	PROFESIONAL DE LA SALUD	TECNICO	AUXILIAR	PROFESIONAL	TECNICO	AUXILIAR		
Régimen 276	38	37	5	0	0	0	0	81
Régimen 1057	36	36	12	0	4	0	0	95
SUB TOTAL	74	73	17	0	4	0	0	176

Fuente: UTF. PERSONAL – INFORHUS - GERESA - LL

II. BASE LEGAL


- a) El Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- b) Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- c) Reglamento de Capacitación para el Personal perteneciente al Cuadro para Asignación de Personal – CAP de la UE 411 Red de Salud Julcán.
- d) Ley N° 27785: Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Capítulo II, Artículo 15, inciso d).
- e) Ley N° 28175: Ley Marco del Empleo Público.
- f) Ley N° 27658: Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- g) Ley N° 29951: Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013.
- h) Decreto Legislativo N° 1057: que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM., y la Ley N° 29849 Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales.
- i) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- j) Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- k) Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- l) Resolución Ministerial N° 405-2009-MEM-DM que aprueba la Directiva N° 002-2009-MEMDM: “Directiva Aplicable al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios– CAS en el Ministerio de Energía y Minas”.
- n) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016 -SERVIR/PE., que aprueba la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.
- m) Decreto Supremo N° 117-2017-PCM., Decreto Supremo que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



III. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La implementación del Plan de Desarrollo de las Personas Anual es un instrumento que tiene como base los conceptos y criterios plasmados en la misión, visión, plan estratégico institucional del Gobierno Regional La Libertad, plan operativo de la UE 411 Red de Salud Julcán, considerando en su programación la priorización de necesidades de capacitación basadas en el desarrollo de competencias del recurso humano responsable de las prestaciones sanitarias de la red de servicios de salud.

La identificación de las necesidades de capacitación se ha realizado por cada unidad orgánica, el mismo que se consolidó como requerimiento de capacitación; el cual, mediante un proceso de análisis y reflexión de la práctica diaria (problematización), ha permitido identificar las necesidades de cada área y priorizar las actividades educativas, con el objeto de mejorar las competencias y asegurar productividad, eficiencia y eficacia del personal que labora en la Gerencia Regional de Salud – Sede Administrativa.




El requerimiento de necesidades de capacitación se ha basado principalmente en la recolección de datos de información proporcionada únicamente por las unidades orgánicas que decidieron remitir sus requerimientos oportunamente. Así también, es importante recalcar que no se presenta antecedente de PDP en esta UE.

Para este año 2024 se ha tomado en consideración según CEPLAN la MISIÓN y Los Objetivos Estratégicos DEL Gobierno regional La Libertad; así como también y el perfil del puesto del servidor de cada Unidad Orgánica de la Unidad Ejecutora 411 Red de Salud Julcán.



Finalmente podemos concluir para el diagnóstico de necesidades de capacitación:

- 
- a) Plan Estratégico de Gobierno Regional La Libertad (Misión y Objetivos Estratégicos)
 - b) Desafíos de la gestión y hoja de ruta 2024 – UE 411 Red de Salud Julcán.
 - c) Resultados de la evaluación de las necesidades de las unidades orgánicas de la UE 411 Red de Salud Julcán
 - d) Resultado del Análisis de la Situación de Salud (ASIS) considerando el perfil epidemiológico y demográfico de cada territorio.
 - e) Identificación de problemas y/o necesidades puntuales que se puedan solucionar o abordar con acciones de capacitación (Matriz de requerimiento de cada Unidad Orgánica - Anexo 1)
 - f) Las competencias laborales genéricas del MINSa: 1. Modernización de la Gestión Pública 2. Gestión de Recursos Humanos 3. Planeamiento Estratégico 4. Presupuesto Público 5. Gobierno y Transformación Digital 6. Integridad.

IV. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2024 DE LA UE 411 RED DE SALUD JULCÁN.

El PDP 2024 es un instrumento de gestión que ha sido elaborado a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC – Anexo N° 2), en el que está considerada las acciones de capacitación priorizadas por la UE 411 Red de Salud Julcán que se ejecutarán durante el presente año. El PDP garantiza: Pertinencia, oportunidad, eficiencia y transparencia.

4.1. OBJETIVOS DEL PDP

- Fortalecer las capacidades de los trabajadores asistenciales y administrativos para la atención integral con calidad que contribuya a la satisfacción del cliente y a solucionar los problemas de salud de la población.
- Disminuir las brechas de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores, asistenciales y administrativos de la sede administrativa de la UE 411 Red de Salud Julcán.

4.2. **MATRIZ: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) – 2024 DE LA UE 411 RED DE SALUD JULCÁN** (Anexo N° 3)

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION

Para poder realizar el seguimiento y evaluación de las actividades de capacitación se aplicarán los siguientes mecanismos:

5.1. Objetivo del Seguimiento de las Actividades de la Capacitación

Medir el cumplimiento de las actividades de capacitación de acuerdo con la programación respectiva que permita alcanzar las metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño.

5.2. Objetivo del Evaluación de la Capacitación

- Determinar la satisfacción del usuario interno con respecto a la capacitación desarrollada.
- Verificar la eficacia de la capacitación en el nivel de aprendizaje
- Verificar la eficacia de la capacitación en el nivel de aplicación
- Determinar el impacto de la capacitación en el desempeño de los servidores para el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.

5.3. La Evaluación en lo que respecta al proceso de capacitación

Será permanente permitirá conocer en qué medida se ha logrado los objetivos establecidos para disminuir las brechas o necesidades de capacitación del personal asistencial y administrativo.

La aplicación de la evaluación de Capacitación será por Niveles de Evaluación

5.3.1. Nivel de Reacción:

Medirá la satisfacción del participante con respecto a la capacitación recibida; esta evaluación se realizará mediante encuestas de percepción del servicio educativo a los beneficiarios sobre la organización, contenidos, metodología, material educativo, docentes e infraestructura que intervienen en el desarrollo de la actividad educativa. Se aplica al final del desarrollo de la actividad educativa para rescatar la opinión de los trabajadores y las sugerencias de interés general para próximas capacitaciones.

5.3.2. Nivel de Aprendizaje:

Para el logro de los objetivos establecidos con el proceso de capacitación en este nivel se aplicará los instrumentos tipo cuestionario estructurado, o análisis de casos o resolución de problemas, entre otros. Se aplicará antes y después de la capacitación o durante o al final de la capacitación. (Pre test y Post test).

5.3.3. Nivel de Aplicación:

En este nivel, se evalúa la aplicación de lo aprendido y cómo se está aplicando en el desempeño de sus funciones. Implica la observación de los trabajadores participantes en la ejecución de habilidades.

Es necesario precisar, que se requiere que haya pasado un período de tiempo entre el término de la capacitación y el momento en que se obtiene la información sobre la aplicación. Se observa su desempeño en el mediano plazo es decir plazo no mayor de seis meses después de finalizada la actividad educativa. La información se rescata no sólo de la observación del trabajador en su desempeño cotidiano, sino que implica conocer la opinión de los usuarios de los servicios, quienes son los que reciben la atención por parte del trabajador que fue capacitado. Este proceso está a cargo de su jefe inmediato superior con participación de la unidad de capacitación.

En las oficinas administrativas y asistenciales ese nivel será medido por los jefes o supervisores de cada área respectiva.



5.3.4. Evaluación de impacto:

Busca identificar los efectos de mediano plazo después de la acción de la capacitación al personal asistencial y administrativo, a través de los indicadores de gestión, permite evidenciar los efectos generados por la acción de capacitación.



5.4. Indicadores

**CUADRO N°5:
INDICADORES DE PROCESO DE LA CAPACITACION – 2024**

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMA DE CALCULO	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA DE MEDIDA	META ANUAL	FUENTE DE INFORMACION
Proporción del N° de servidores capacitados de la RSJ	$A/B*100$ A: N° de Servidores de la RSJ capacitados B: N° Total de servidores de la RSJ	Servidor capacitado	Trimestral	100%	Sistema de Información de Gestión de RRHH
Proporción del N° de servidores administrativos capacitados de la RSJ	$A/B*100$ A: N° de Servidores Administrativos de la RSJ capacitados B: N° Total de Servidores Administrativos de la RSJ	Servidor Administrativo capacitado	Trimestral	100%	Registro de Información de Capacitación
Proporción del N° de servidores asistenciales capacitados de la RSJ	$A/B*100$ A: N° de Servidores Asistenciales de la RSJ capacitados B: N° Total de Servidores Asistenciales de la RSJ	Servidor Asistencial capacitado	Trimestral	100%	Registro de Información de Capacitación
Nivel de Satisfacción de los cursos de capacitación	$A/B*100$ A: N° de Servidores Satisfechos B: N° Total de servidores que asistieron a la capacitación	Acción de Capacitación	Semestral	100%	Informe de Capacitación



J. RAMIREZ R.
VºBº Administrador



5.5. ACCIONES DE CAPACITACIÓN SEGÚN FINANCIAMIENTO

N°	UNIDAD ORGANICA	CAPACITACION					FUENTE DE FINANCIAMIENTO R. O		
		CURSO	TALLER	PASANTÍA	DIPLOMADO	CONFERENCIA	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	SECRETARIA DE GERENCIA	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
2	ARCHIVO CENTRAL	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
3	OFICINA DE GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES Y DEFENSA NACIONAL EN SALUD	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
4	LOGISTICA	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
5	UTF DE CONTABILIDAD Y TESORERIA	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
6	OFICINA DE PLANIFICACION	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
7	OFICINA DE DESARROLLO, INNOVACIÓN EN INVESTIGACIÓN	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
8	OFICINA DE EPIDEMIOLOGIA	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
9	UNIDAD TECNICA FUNCIONAL DE SERVICIOS DE SALUD	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
10	UNIDAD TECNICA FUNCIONAL DE GESTION DE LA CALIDAD	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
11	UNIDAD TECNICA FUNCIONAL DE PRODUCTOS FARMACEUTICOS, DISPOSITIVOS MÉDICOS Y PRODUCTOS SANITARIOS	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
12	UNIDAD TECNICA FUNCIONAL DE LABORATORIO REGIONAL	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
13	UNIDAD TECNICA FUNCIONAL DE ASEGURAMIENTO	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
14	UNIDAD FUNCIONAL DE CUIDADO INDIVIDUAL/EQUIPO NIÑO Y ADOLESCENTE	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
15	UNIDAD FUNCIONAL DE CUIDADO INDIVIDUAL/DAÑOS NO TRANSMISIBLES	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
16	UNIDAD FUNCIONAL DE CUIDADO INDIVIDUAL/MATERNAL NEONATAL	1	2	0	0	0	S/ 4,100	S/ 1,000	S/ 5,100
17	UNIDAD FUNCIONAL DE CUIDADO INDIVIDUAL/TRANSMISIBLES	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
18	UNIDAD TECNICA FUNCIONAL DE SALUD AMBIENTAL Y OCUPACIONAL	1	0	0	0	0	S/ 1,000	S/ 200	S/ 1,200
19	UNIDAD TECNICA FUNCIONAL DE SALUD COLECTIVA	1	0	0	0	0	S/ 1,000	S/ 300	S/ 1,300
20	UNIDAD TECNICA FUNCIONAL DE PROMOCION DE GESTION TRANSECTORIAL	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
21	UNIDAD TECNICA FUNCIONAL DE SALUD AMBIENTAL E INOCUIDAD ALIMENTARIA (UFRESA)	0	0	0	0	0	S/ 0	S/ 0	S/ 0
TOTAL		3	2	0	0	0	S/ 6,100	S/ 1,500	S/ 7,600



Financiamiento

Se estima el financiamiento requerido para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2024, es prioritariamente de las estrategias sanitarias y que según fuente de financiamiento: Recursos Ordinarios (R.O) con un monto de S/ 7600.00, este monto financiará las capacitaciones específicas y capacitaciones transversales del PDP – 2024.

5.6. Responsabilidad

La Oficina de Capacitación y Docencia, es la responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas 2024.

El comité de Planificación de la Capacitación respetará el Principio de Racionalidad, Equidad y Transparencia en el marco de sus funciones siendo responsable de Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga Acciones de capacitación pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el **numeral 6.4.1.3. de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”**, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad validando el Plan de Desarrollo de las Personas, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, como el presente documento elaborado por la Oficina de Desarrollo, Innovación e Investigación, previo a la aprobación del titular de la entidad; así como: Evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, según lo previsto en el numeral 6.4.2.6. de la Directiva en mención.





ANEXOS

MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN

(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo matriz de requerimiento")

Nombre del área/órgano/unidad orgánica:							
N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	
1	DESCONOCIMIENTO SOBRE LA LACTANCIA MATERNA	CURSO DE LACTANCIA MATERNA	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender el beneficio e importancia de la promoción de la lactancia materna	elaborar practicas o técnicas educativas sobre la lactancia materna exitosa.	3
2	FALTA DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDAD SOBRE LAS CONSEJERIAS DE LA LACTANCIA MATERNA	TALLER DE HABILIDADES PARA LA CONSEJERIA EN LACTANCIA MATERNA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar la diversidad de metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de las sesiones virtuales	Aplicar las metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de sesiones virtuales dirigida a los profesionales de las diversas áreas de la entidad sobre la lactancia materna	3
3	FALTA DE CONOCIMIENTO Y HABILIDAD PARA FORMACIÓN DE GRUPOS DE APOYO DE LA LACTANCIA MATERNA	TALLER PARA FORMACIÓN DE GRUPOS DE APOYO PARA LACTANCIA MATERNA	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar la diversidad de metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de las sesiones virtuales en los grupos de apoyo	Aplicar las metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de sesiones virtuales dirigida en los grupos de apoyo sobre la lactancia materna	2
4	DESCONOCIMIENTO SOBRE ERGONOMIA EN DESARROLLO DE ACTIVIDADES LABORALES	CURSO SOBRE ERGONOMIA EN EL TRABAJO	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender y reconocer las medidas ergonómicas que se deben utilizar para tener un adecuado desempeño en la actividad laboral	Aplicar las medidas ergonómicas en las actividades laborales diarias	1
5	FALTA DE CONOCIMIENTO ACERCA DE LA NORMA TECNICA DE SALUD PARA EVALUACION, CALIFICACION Y CERTIFICACION DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD	CURSO DE ASPECTOS BASICOS DE LA NORMA TECNICA DE SALUD PARA EVALUACION, CALIFICACION Y CERTIFICACION DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar los aspectos básicos de la norma técnica de salud para evaluación, calificación y certificación de la persona con discapacidad.	Aplicar los conocimientos al identificar a los pacientes que cumplan las características consignadas en la norma técnica de salud para evaluación, calificación y certificación de la persona con discapacidad.	1





MATRIZ DNC

(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo de matriz DNC". No modificar el contenido de las columnas que indica "Fórmula")

- Campos a completar por el área usuaria
- Campos a completar por la ORH
- Campos que el excel autocompleta
- Campos solicitados en Matriz PDP

ORDENAR

Nº	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	FÓRMULA				13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?				9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIONES DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA				COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	DESCONOCIMIENTO SOBRE LA LACTANCIA MATERNA	CURSO DE LACTANCIA MATERNA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender el beneficio e importancia de la promoción de la lactancia materna	elaborar practicas o técnicas educativas sobre la lactancia materna exitosa.	3	CURSO	C1	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	1500	500	2000
2	FALTA DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDAD SOBRE LAS CONSEJERIAS DE LA LACTANCIA MATERNA	TALLER DE HABILIDADES PARA LA CONSEJERIA EN LACTANCIA MATERNA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar la diversidad de metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de las sesiones virtuales en los grupos de apoyo	Aplicar las metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de sesiones virtuales dirigida a los profesionales de las diversas áreas de la entidad sobre la lactancia materna	3	TALLER	C1	3	2	1	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	1200	300	1500
3	FALTA DE CONOCIMIENTO Y HABILIDAD PARA FORMACIÓN DE GRUPOS DE APOYO DE LA LACTANCIA MATERNA	TALLER PARA FORMACIÓN DE GRUPOS DE APOYO PARA LACTANCIA MATERNA	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar la diversidad de metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de las sesiones virtuales en los grupos de apoyo	Aplicar las metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de sesiones virtuales dirigida en los grupos de apoyo sobre la lactancia materna	2	TALLER	C1	2	2	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	1400	200	1600
4	DESCONOCIMIENTO SOBRE ERGONOMÍA EN DESARROLLO DE ACTIVIDADES LABORALES	CURSO SOBRE ERGONOMÍA EN EL TRABAJO	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender y reconocer las medidas ergonómicas que se deben utilizar para tener un adecuado desempeño en la actividad laboral	Aplicar las medidas ergonómicas en las actividades laborales diarias	1	CURSO	C1	2	1	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	2	1000	200	1200
5	FALTA DE CONOCIMIENTO ACERCA DE LA NORMA TÉCNICA DE SALUD PARA EVALUACIÓN, CALIFICACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD	CURSO DE TEMAS BÁSICOS DE LA NORMA TÉCNICA DE SALUD PARA EVALUACIÓN, CALIFICACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar los aspectos básicos de la norma técnica de salud para evaluación, calificación y certificación de la persona con discapacidad.	Aplicar los conocimientos al identificar a los pacientes que cumplen las características consignadas en la norma técnica de salud para evaluación, calificación y certificación de la persona con discapacidad.	1	CURSO	C1	1	1	3	5	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	1000	300	1300

MATRIZ PDP

Nombre de entidad	RED DE SALUD JULCAN
RUC de entidad	20600144279

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO DE LACTANCIA MATERNA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	1500	500
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	POLÍTICAS SECTORIALES	TALLER DE HABILIDADES PARA LA CONSEJERIA EN LACTANCIA MATERNA	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	1200	300
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	TALLER PARA FORMACIÓN DE GRUPOS DE APOYO PARA LACTANCIA MATERNA	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	1400	200
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	MATERIAS TRANSVERSALES	CURSO SOBRE ERGONOMIA EN EL TRABAJO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	1000	200
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO DE ASPECTOS BASICOS DE LA NORMA TECNICA DE SALUD PARA EVALUACION , CALIFICACION Y CERTIFICACION DE LA PERSONA CON	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	1000	300
												TOTAL	7600	