



RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Callao, 30 de DICIEMBRE de 2016

Visto, el INFORME N° 001-2016-CEPDP-DIRESA-CALLAO, de fecha 30 de diciembre de 2016, emitido por el Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao, quien remite la propuesta del "Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao 2017" y el MEMORANDO N° 2397-2016/GRC/DIRESA/OEGDRH/UC, de fecha 29 de diciembre de 2016, emitido por el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud del Callao, mediante el cual remite el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2017; y

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con lo establecido en el literal a) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, es función de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, entre otras, planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de desarrollo y capacitación;

Que, asimismo, con 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 deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas, la cual tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el artículo 5° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, en relación a la misión del Gobierno Regional, establece que la misión de los Gobiernos Regionales es organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la Región; asimismo, el inciso g), del artículo 9, de la citada Ley, en cuanto a competencias constitucionales dispone que los gobiernos regionales son competentes para dictar las normas inherentes a la gestión regional, entre otros;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 003-2009/MINSA, publicada el 10 de enero de 2009, se declaró que el Gobierno Regional del Callao culminó el proceso de transferencia de las funciones sectoriales en materia de salud contenidas en el Plan Anual de Transferencia de Decreto Supremo N° 036-2007-PCM, las cuales se precisan en el "Acta de Entrega y Recepción de Funciones Sectoriales y Recursos del Ministerio de Salud al Gobierno Regional del Callao", en tal virtud el Gobierno Regional del Callao es competente para el ejercicio de la totalidad de funciones en materia de salud, que dispone el artículo 49° de la Ley N° 27867, ley Orgánica de Gobiernos Regionales;

Que, el 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", establece en su Capítulo II De la Planificación, artículo 3°, "Los PDP tendrán una vigencia de 5 años. Cada año las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad";

Que, con Resolución Directoral N° 888-2012-GRC/DIRESA/DG, de fecha 10 de setiembre de 2012, se aprobó el Plan de Desarrollo Quinquenal de las Personas 2013 – 2017 de la Dirección Regional de Salud del Callao, conforme a lo establecido en el acápite VII de la Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio



R. LAMA M.



Lic. S. CASTAÑEDA C.



C. QUINONES M.

del Estado", la cual estipula que los PDP quinquenal y anualizados, validados por el Comité, son aprobados por el titular de la entidad y deberán ser puestos en conocimiento de SERVIR;

Que, conforme a lo propuesto, el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao, se constituye en un instrumento de gestión que permitirá la aplicación de estrategias y procedimientos para el óptimo desarrollo de las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales del potencial humano de la organización, garantizando un personal calificado, comprometido y consciente de la importancia de su participación para asegurar la calidad de la atención a nuestros usuarios, así como el mejoramiento de la eficacia y eficiencia institucional;

Que, mediante documento de vistos, el Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao, en cumplimiento de la normativa vigente, valida la propuesta del "Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao 2017", elaborado por la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos conjuntamente con las unidades orgánicas de la institución y precisa que la misma se ajusta a los objetivos estratégicos institucionales y a las prioridades sanitarias regionales precisadas en el Plan Estratégico Institucional de la Dirección Regional de Salud del Callao;

Que, estando a la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2017 de la Dirección Regional de Salud del Callao, elevada por la Presidencia del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao y elaborada por la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud del Callao, conjuntamente con las unidades orgánicas de la institución;

Con el visado del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos y la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Dirección Regional de Salud del Callao;

En uso de las atribuciones y facultades contenidas al Director General de la Dirección Regional de Salud del Callao, mediante la Resolución Ejecutiva Regional N° 000090-2016;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao 2017", el cual consta de IV Secciones y I Anexo, que forman parte de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- 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 "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

ARTÍCULO TERCERO.- Encárguese a la Oficina de Estadística, Informática y Telecomunicaciones que la presente resolución sea colgada en la página web institucional.

ARTÍCULO CUARTO.- Notifíquese la presente Resolución Directoral a los estamentos administrativos correspondientes para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese y comuníquese.

 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

Dr. RICARDO ALDO LAMA MORALES
Director Regional
E.M.P. 12999



Lic. S. CASTANEDA C.



C. QUIÑONES M.



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

**COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO – PDP**

*PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
ANUALIZADO DE LA DIRECCION REGIONAL DE
SALUD DEL CALLAO 2017*

2017

{ 1 }

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO 2017

Presentación

La Dirección Regional de Salud del Callao presenta el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao para el año 2017, elaborado por la Oficina Ejecutiva de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos y validado por el Comité de Elaboración del PDP de la DIRESA Callao, el cual es de aplicación obligatoria para todas las unidades orgánicas correspondientes a su jurisdicción, con la finalidad de fortalecer las competencias de su capital humano, en el marco y cumplimiento del Decreto Supremo N°009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, que establece las Normas de Capacitación y Rendimiento para las Personas al Servicio del Estado y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva Normas para la Gestión de Capacitación en las Entidades Públicas.

El presente instrumento de gestión tiene como finalidad atender de manera gradual las necesidades de capacitación de los diversos órganos de línea, asesoría y de apoyo de la administración central, así como de los establecimientos de salud de la Dirección Regional de Salud del Callao, teniendo como objetivo fundamental cerrar las brechas de competencias identificadas, teniendo como contexto inmediato las prioridades sanitarias nacionales y regionales, el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Gobierno Regional del Callao, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Desarrollo Quinquenal de las Personas de la Dirección Regional de Salud del Callao 2013 – 2017.



Lic. S. CASTAÑEDA C.



W. SAAVEDRA

Base Legal

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas.
- Decreto Legislativo N°1025 que aprueba las Normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público
- Decreto Supremo N°009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025 que aprueba las Normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público
- Decreto Legislativo N°1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS y sus modificatorias
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°058-2010-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N°001-2010-SERVIR/GDCR, Directiva que Regula el Desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos de las Personas al Servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado
- Resolución Directoral N°888-2012-GRC/DIRESA/DG, que aprueba el Plan de Desarrollo Quinquenal de las Personas 2013 – 2017 de la Dirección Regional de Salud del Callao.

I. Aspectos Generales

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao 2017 se constituye en un instrumento de gestión que permitirá la aplicación de estrategias y procedimientos para el óptimo desarrollo de las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales del potencial humano de la organización, garantizando un personal calificado, comprometido y consciente de la importancia de su participación para asegurar la calidad de la atención a nuestros usuarios, así como el mejoramiento de la eficacia y eficiencia institucional.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado se ejecutará durante el ejercicio presupuestal enero – diciembre 2017.

1.1. Objetivos de Capacitación

- a) Contribuir a que las políticas y los objetivos estratégicos institucionales se implementen con eficiencia, calidad, oportunidad, pertinencia y equidad.
- b) Fortalecer las competencias del potencial humano para el desarrollo de una atención integral y de calidad, tanto en las áreas asistenciales como administrativas, orientada a lograr la satisfacción de nuestros usuarios.
- c) Fortalecer las capacidades del potencial humano, desarrollando un clima organizacional positivo y el trabajo colaborativo en todos los niveles organizacionales.
- d) Desarrollar conocimientos y habilidades que permitan el mejoramiento permanente del desempeño laboral en todos los puestos de trabajo de la institución.
- e) Contribuir en la adecuada implementación de las políticas nacionales, regionales y locales en el contexto socio sanitario en la Región Callao

1.2. Alcance de la Capacitación

Las disposiciones contenidas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao para el año 2017, está a disposición de todos los colaboradores que prestan servicios en las diversas Unidades Orgánicas de la Dirección Regional de Salud del Callao, tanto de la Administración Central como de las Direcciones de Redes de Salud. La Dirección Ejecutiva de Sanidades Internacionales y el Hospital de Rehabilitación, conforme a lo establecido en las políticas, normas y directivas vigentes sobre los procesos de capacitación en el sector público.

1.3. Ciclo de Elaboración del PDP Anualizado

La metodología utilizada para la elaboración del PDP Anualizado, considera tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación

II. De la Capacitación

2.1. Definiciones Operativas



Capacitación: Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

Acción de Capacitación: Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En formación laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional. Para la Formación profesional, solo pueden ser maestrías o doctorados

Brecha de Capacitación: Diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y el desempeño actual de dicho servidor respecto de su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.

Formación Laboral: Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil respecto de sus funciones concretas y las necesidades institucionales. Están comprendidas en la Formación Laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

Formación Profesional: Conlleva a la obtención, principalmente, de grado académico de maestro en áreas requeridas por la entidades. Considera también los estudios de doctorado para la obtención del agrado de doctor. Está destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de estudios en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel, atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación académica.

Servidores civiles que acceden a Formación Profesional: La Formación Profesional solo corresponde a los servidores civiles de carrera incorporados al régimen establecido en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, quedando excluidos los servidores que prestan servicios en los regímenes regulados por los Decretos Legislativos 276, 728 o 1057. Los directivos públicos que no sean de confianza, excepcionalmente, pueden acceder a maestrías, siempre que estas provengan de un fondo sectorial, de algún ente rector o de algún fideicomiso para becas y créditos.

Servidores civiles que acceden a Formación Laboral: Todos los servidores civiles pueden acceder a Formación Laboral después de haber superado el periodo de prueba. Los servidores civiles que no acceden a Formación Laboral son aquellos contratados temporalmente a los que se refiere el artículo 84° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, quienes no pertenecen al servicio civil de carrera.



Lic. S. CASTAÑEDA C.



W. SAAVEDRA

2.2. Diagnostico de Necesidades de Capacitación

El PDP Anualizado 2017 y el Plan de Capacitación que este documento de gestión incorpora, ha sido elaborado bajo la lógica procedimental de mejoramiento continuo y está relacionado directamente con las metas, actividades y tareas por áreas de desempeño, de tal forma que los colaboradores de la institución estén en condiciones de desempeñar sus funciones dentro de niveles óptimos de motivación, productividad, rentabilidad, oportunidad y calidad.

Para la identificación de necesidades de capacitación se tomó en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Plan Estratégico Institucional
- b) Plan Operativo Anual
- c) ASIS 2015
- d) Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral
- e) Percepción de brechas de competencias laborales susceptibles de ser resueltas mediante acciones de capacitación

La identificación de las principales brechas de necesidades de capacitación fueron identificadas por los titulares de cada unidad orgánica en los formatos diseñados para este fin, considerándose para el procesamiento de estos datos lo siguiente:

- ✓ Que la capacitación tenga relación directa con las funciones reales del puesto.
- ✓ Que la capacitación solicitada esté orientada a la actualización y/o reforzamiento de competencias de los colaboradores.
- ✓ Dar prioridad al personal que presente mayores necesidades de capacitación, de acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño laboral.

Los productos de este proceso de identificación de necesidades de capacitación realizado por las unidades orgánicas de la institución, se remitieron a la Unidad de Capacitación de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos humanos, con la finalidad de consolidarlos en un solo documento de gestión institucional que configure el Plan de Capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas 2017, el cual es validado por el Comité de Planificación de la Capacitación y remitido a la Dirección general para su aprobación.

2.3. Metodología de capacitación

Para el año 2017, las acciones de capacitación están dirigidas a cubrir las necesidades y requerimientos de capacitación resultantes del proceso de identificación realizado. Para el logro de los objetivos de capacitación del presente plan, se consideran dos tipos de modalidad de capacitación:



- ▶ **Capacitación Externa:** A través de la cual, los colaboradores desarrollaran su proceso de capacitación en instituciones contratadas para este fin, teniendo en consideración la disponibilidad presupuestal de la institución.
- ▶ **Capacitación Interna:** Aquellas actividades de capacitación que se desarrollaran dentro de la institución y estarán a cargo de instituciones contratadas para este fin o a cargo de la misma institución, sea por la Unidad de Capacitación de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos o por las demás Unidades Orgánicas de la DIRESA Callao.

2.4. Tipos de Capacitación

De acuerdo al tipo de competencias a desarrollar, por grupo ocupacional o por niveles de desempeño dentro de la estructura organizacional, los procesos de capacitación institucional se desarrollaran en dos modalidades:

Formación Laboral

- a) **Taller:** Estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea a partir de la puesta en práctica de conocimientos adquiridos por parte de los participantes de manera individual o grupal.
- b) **Curso:** Estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos.
- c) **Diplomado o Programa de Especialización:** Estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos, debiendo completarse un total de veinticuatro (24) créditos de conformidad con el artículo 43° de la Ley Universitaria, Ley N°30220.
- d) **Capacitación Interinstitucional:** Actividad teórica - práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde labora el servidor civil. Se realiza durante la jornada de servicio.
- e) **Pasantía:** Actividad práctica de carácter académico, de investigación o profesional que realiza un servidor civil en otra entidad pública o privada, en el país o en el extranjero, con el objeto de adquirir experiencia y/o profundizar los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- f) **Conferencia:** Actividad académica de naturaleza técnica o científica que tiene como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones que buscan solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica, tales como congresos, seminarios, simposios, entre otros.



Lic. S. CASTAÑEDA C.



W. SAAVEDRA

Formación Profesional

- a) **Maestría:** Estudios de profundización profesional o de carácter académico basado en la investigación que conllevan a la obtención del grado académico de Maestro.
- b) **Doctorado:** Estudios de carácter académico basados en la investigación que conllevan al grado académico de Doctor.

2.5. Plan de Capacitación 2017

El Plan de Capacitación elaborado para el año 2017, se presenta en los anexos que forman parte del presente documento.



Lic. S. CASTAÑEDA C.

III. Financiamiento

Las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Dirección Regional de Salud del Callao correspondiente al año 2017, serán financiados con recursos de la entidad, pudiendo ser total o parcial y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad. Se establece como presupuesto anual para el PDP 2017 un total de S/450, 000 (cuatrocientos cincuenta mil nuevos soles), los cuales están enmarcados dentro del presupuesto consignado en el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 de la Dirección Regional de Salud del Callao.



W. SAAVEDRA

IV. Evaluación

4.1. Evaluación Diagnostica

Para realizar la evaluación diagnostica se utilizo el método de diagnostico de necesidades de capacitación, el cual permite identificar los procesos y/o áreas temáticas en las que se requiere cerrar brechas de capacitación, identificando además, quienes lo requieren y en qué nivel organizacional se debe realizar, tanto en el área administrativa como asistencial.

Los resultados de este proceso de identificación de necesidades de capacitación y brechas de competencias laborales, se utilizaron para identificar las acciones de capacitación correspondientes y el diseño del Plan de Capacitación del PDP Anualizado 2017.

4.2. Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

El seguimiento y la evaluación de la capacitación tienen por finalidad evaluar la eficacia en el cumplimiento de los objetivos del PDP Anualizado 2017. Los criterios para evaluar



Lic. S. CASTAÑEDA C.



la capacitación implican diferentes medidas y su combinación provee una imagen integral del cumplimiento de los objetivos. Al finalizar la evaluación se identificarán las áreas de mejora para ajustar los próximos planes y acciones de capacitación que conforman el Plan Quinquenal 2013 – 2017.

**ANEXO 01: FORMATO PARA ELABORACION DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION DEL
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO DE LA DIRECCION REGIONAL
DE SALUD DEL CALLAO 2017**

PLAN ANUALIZADO DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2017 – DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

N°	Cantidad de beneficiarios	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de capacitación (*)	Tipo de acción de capacitación (**)	Observaciones



(*) Tipo de Capacitación:

- Formación Laboral
- Formación profesional

(**) Tipo de acción de capacitación:

- Formación Laboral: Taller, Curso, Diplomado, Capacitación interinstitucional, Pasantía, Conferencia
- Formación Profesional: Maestría, Doctorado