

GOBIERNO REGIONAL PASCO

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PASCO

Nº 220-2025-GRP-GGR-GRDS/DRS-PASCO



Resolución Directoral

CERRO DE PASCO, 31 de Marzo de 2025.



VISTO:

El informe N°009-2025-GRP-GGR-GGR-GRDS/DRS-DEGDRRH-PASCO presentado por la Unidad de Selección, Capacitación y Evaluación del Desempeño de la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo del Recurso Humano de la Dirección Regional de Salud Pasco.



CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece 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; asimismo 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, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad.



Que, en el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobado mediante Resolución Presidencial Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, establece las funciones del Comité de Planificación de la Capacitación, para validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos.

Que, mediante acta de validación del Comité de Planificación de la Capacitación ha validado el PDP para el año 2025 de la Dirección Regional de Salud Pasco, el cual fue elaborado por la oficina de Recursos Humanos, por el que corresponde ser aprobado.

Mediante, el Informe N°009-2025-GRP-GGR-GGR-GRDS/DRS-DEGDRRH-PASCO, la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, solicita aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas- PDP, por lo que es pertinente el acto resolutorio correspondiente.

Que en uso de las facultades conferidas mediante Resolución Ejecutiva Regional No 0445 y 451-2025-G.R. P/GOB; y demás normas conexas; con la opinión favorable y visación de la Dirección Ejecutiva de Administración, Oficina Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica, de conformidad con la Ley N° 26842, Ley General de Salud y su modificatoria; la Ley N°27783, y sus modificatorias y de conformidad con la Ley de procedimientos Administrativos General N° 27444;

GOBIERNO REGIONAL PASCO

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PASCO

Nº 220-2025-GRP-GGR-GRDS/DRS-PASCO



Resolución Directoral

CERRO DE PASCO, 31 de Marzo de 2025.

SE RESUELVE:

ARTICULO 1º.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2025 de la Dirección Regional de Salud Pasco, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTICULO 2º. PUBLICAR, la presente Resolución Directoral en el portal institucional.

ARTICULO 3º. REMITIR, copia de la presente Resolución Directoral y sus anexos a la autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, así como a la dirección de correo electrónico.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE.



GOBIERNO REGIONAL DE PASCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PASCO

M.C. Ivonne Katherine MUÑOZ TORRES
DIRECTORA GENERAL

GOBIERNO REGIONAL DE PASCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PASCO



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

2025

PASCO - PERU

INDICE

| | | |
|---|---|----|
|  | I. PRESENTACIÓN | 3 |
| | II. MARCO LEGAL | 3 |
|  | III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES | 4 |
| | IV. MISIÓN Y VISIÓN | 6 |
| | V. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA DIRESA PASCO | 6 |
| | VI. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES | 7 |
|  | VII. RESULTADO DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC) | 8 |
| | VIII. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN | 11 |
| | IX. EVALUACION | 11 |
| | X. MATRIZ PDP DIRESA PASCO 2024 | 13 |

I. PRESENTACIÓN



El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del 2025 de la Dirección Regional de Salud Pasco, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad.

En el marco del proceso de implementación de la Ley 30057 y su reglamento, las instituciones públicas se ven en la necesidad de elaborar los nuevos instrumentos de gestión enfocados en la normatividad vigente. Por consiguiente, para los procesos de capacitación SERVIR a emitido la R.P.E. N° 141-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en ese sentido el equipo de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA Pasco realiza las acciones concernientes para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personal de la DIRESA PASCO para el año 2024.

Así mismo Mediante comunicados SERVIR, hace recuerdo del cumplimiento de la Sexta Disposición Complementaria Transitoria establecida en el Reglamento General de la Ley 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que establece: "Desde el año 2015, las entidades que no cuentan con su resolución de inicio de procesos de implementación (de la Ley del Servicio Civil) a que se refiere la primera disposición complementaria transitoria solo podrán brindar formación laboral por servidor, hasta por el equivalente a una (1) Unidad Impositiva Tributaria y por un periodo no mayor a tres (3) meses calendario. Y hace hincapié que desde el año 2015, la formación profesional solo corresponde a los servidores incorporados en el Régimen de la Ley de SERVIR..."

El PDP de la DIRESA Pasco cuenta con la estructura establecida en la R.P.E. N° 141-2016-SERVIR-PE, y las acciones de capacitación priorizadas se ha tomado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, Así mismo para el desarrollo de las acciones de capacitación, el beneficiario debe asumir los compromisos y la entidad brindar las facilidades establecidos en la normatividad.

El objetivo del PDP es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

II. MARCO LEGAL

- Resolución Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.



- Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas.
- Resolución Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación del Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil.
- Resolución Ministerial N° 1357-2018/MINSA, Aprueba el Documento Técnico "Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030".



III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

De los 11 Objetivos Estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2020-2027 ampliado del Gobierno Regional que aún está vigente, para el presente Plan solo se considera 3 Objetivos Estratégicos Institucionales por estar enmarcados dentro de las competencias del Sector Salud.

- Garantizar la atención integral en los servicios de salud a la población.
- Mejorar los servicios de saneamiento básico para la población.
- Fortalecer la gestión institucional hacia un gobierno digital en el Departamento de Pasco.



3.1 Objetivos de Capacitación

Los objetivos de capacitación que se establecen en el PDP para el año 2025, se han planteado en función de los objetivos estratégicos institucionales relacionados al sector salud, en el cuadro que se detalla a continuación:

| OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL PLAN OPERATIVO DE LA DIRECCIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO | ACCIONES ESTRATÉGICAS DEL PLAN OPERATIVO DE LA DIRECCIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO (ORDEN DE PRIORIDAD) | OBJETIVO DE CAPACITACIÓN ANUALIZADO - PDP DIRESA PASCO |
|---|--|---|
| Garantizar la atención integral en los servicios de salud de la población. | <ul style="list-style-type: none"> • Atención pre natal reenfocada a las gestantes. • Planificación familiar implementada para población en edad reproductiva de Pasco. • Atención integral a pacientes con TB y VIH. • Atención en enfermedades no transmisibles de forma | Fortalecer las capacidades y competencias del personal de la salud en el manejo de las herramientas, procesos y estrategias que permitan garantizar la atención integral en los servicios de salud. |



| | | |
|---|--|---|
| | <p>integral a la población de Pasco.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atención integral de la morbilidad a la población de Pasco. • Atención integral a favor de los niños menores de 5 años con desnutrición crónica. • Prevención y control de enfermedades metaxénicas, zoonóticas y otras transmitidas por vectores en el departamento de Pasco. | |
| <p>Mejorar los servicios de saneamiento básico para la población.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia especializada a área técnica municipal y juntas administradores de servicios de saneamiento. • Servicio de agua potable en beneficio de la población rural y urbana. | <p>Fortalecer las capacidades y competencias del personal de la salud en el manejo de las herramientas, procesos y estrategias que permitan mejorar los servicios de saneamiento básico.</p> |
| <p>Fortalecer la gestión pública institucional del Gobierno Regional de Puno.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Espacios y mecanismos de participación ciudadana fortalecidos en el Gobierno regional. • Capacidades fortalecidas del personal en el Gobierno regional. • Gestión de la inversión pública eficiente en beneficio de los ciudadanos del departamento de Pasco. • Sistema de gestión institucional con enfoque de procesos implementado en el Gobierno Regional de Pasco. • Implementación de sistemas informáticos. | <p>Fortalecer las capacidades y competencias del personal administrativo en la mejora de los procesos administrativos con una visión completa y articulada de la gestión pública en el proceso de modernización del Estado.</p> |

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2020 - 2027 Ampliado del Gobierno Regional Pasco



IV. MISIÓN Y VISIÓN

a. Misión Institucional:

Promover el Desarrollo Integral y Sostenible del Departamento de Pasco con una Gestión Desconcentrada, Concertada, Competitiva con Valores y Enfoque Intercultural

b. Visión Institucional

Al 2026 lograr ser un departamento Andino Amazónico con Bienestar Social y Calidad Ambiental, que se sostiene de las Actividades Productivas, el Turismo y su Biodiversidad.

c. Declaración de Política Institucional

Contribuir con el desarrollo sostenible e integral, ejecutando la inversión pública, promoviendo la inversión privada y empleo, implementando acciones para el ejercicio pleno de los derechos e igualdad de oportunidades de sus habitantes.

Asimismo, 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.



V. ESTRUCTURA ORGÁNICA

La estructura orgánica de la DIRESA Pasco

3.1.1 Estructura Orgánica de la DIRESA Pasco

01 Órgano de Dirección

- Dirección Regional de Salud

02 Órgano de Control

- Oficina de Control Institucional

03 Órganos de Asesoramiento

- Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto

04 Órganos de Apoyo

- Oficina Ejecutiva de Administración
- Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos
- Oficina de Estadística, Informática y Telecomunicaciones



05 Órganos de Línea

- Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental
- Dirección Ejecutiva de Epidemiología.
- Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud
- Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas
- Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas
- Oficina de Centro de Prevención y Control de Emergencias y Desastres.

06 Órganos Desconcentrados

- Direcciones de Red de Salud Pasco
- Dirección de Red de Salud Daniel Carrión.
- Dirección de Red de Salud Oxapampa
- Hospital Regional "Daniel Alcides Carrión García".

VI. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES

Según Régimen laboral

6.1 Servidores Públicos con Cargo Administrativo

Con la implementación del marco normativo relacionado al manual de puestos y perfiles de puestos, donde se puede observar que el total de servidores con cargo administrativo son el total de 131.

| D.L.276 | D.L.1057 | TOTAL, DE SERVIDORES |
|---------|----------|----------------------|
| 90 | 34 | 124 |

Fuente: PLH marzo 2025 - Remuneración OERH

6.2 Servidores con Cargo Asistencial

Con la implementación del marco normativo relacionado al manual de puestos y perfiles de puestos, donde se puede observar que el total de servidores con cargo administrativo son el total de 984.

| D.L.276 | D.L.1057 | TOTAL, DE SERVIDORES |
|---------|----------|----------------------|
| 536 | 316 | 852 |

Fuente: PLH marzo 2025 - Remuneración OERH



VII. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES D E CAPACITACIÓN (DNC)

MATRIZ DNC

| 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. 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 | 12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA | 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? | | | | | | | | COSTO DIRECTO | COSTO INDIRECTO | COSTO TOTAL |
| 1 | Constante actualización de los registros de la codificación HIS MINSA y criterios de programación, en las actividades de los diferentes programas presupuestales de Promoción de la Salud. | Taller de fortalecimiento sobre actualización de los registros de la codificación HIS MINSA y criterios de programación, y evaluación de avance de los indicadores trazadores, en las actividades de los diferentes programas presupuestales de Promoción de la Salud. | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | Lograr los conocimientos mínimos y necesarios de actualización de los registros de codificación HIS MINSA y criterios de programación, en las actividades de los diferentes programas presupuestales de Promoción de la Salud, con el objetivo de alcanzar la meta establecida. | Adquirir los conocimientos respectivos para la mejora del registro y la programación de metas físicas de acuerdo a las definiciones operacionales y criterios de programación, de los programas presupuestales en actividades de promoción de la salud. | 28 | TALLER | B | 9 | GENERALES | PRESENCIAL | 3 | 0 | 14,460 | 14,460 |
| 2 | Incorporación de nuevos criterios y lineamientos, para la evaluación a nivel de DIRESA/REDES, para cumplimiento de los indicadores, establecidos mediante D.S 002-2024-SA, indicadores de desempeño y compromiso de mejora de los servicios de salud. | Taller de fortalecimiento de capacidades a facilitadores de la IPRESS y docentes de instituciones educativas públicas a nivel inicial, primaria y secundaria, para promover estilos de vida saludable en el marco de la implementación de escuelas promotoras de la salud. | Alto | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | Lograr los conocimientos mínimos y necesarios, de los facilitadores en IPRESS a nivel distrital en 5 módulos educativos, para promover estilos de vida saludable a la comunidad educativa. | Adquirir los conocimientos respectivos para lograr la adopción de estilos de vida saludable a nivel de la comunidad educativa, en el marco a la implementación de escuelas promotoras de la salud. | 28 | TALLER | B | 9 | GENERALES | PRESENCIAL | 4 | 0 | 13,500 | 13500 |
| | | | | | Lograr los conocimientos mínimos y necesarios, en los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de instituciones educativas públicas en 4 módulos educativos, para promover estilos de vida saludable a la comunidad educativa. | | 1413 | TALLER | B | | | | | | | |
| 3 | Falta de conocimiento y habilidades para desarrollar los procesos básicos del sistema de vigilancia epidemiológica como la detección, notificación de enfermedades y daños sujetos a vigilancia y la detección y la notificación de brotes. | Fortalecimiento de capacidades en vigilancia epidemiológica | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | Identifica los instrumentos y procedimientos para la notificación y la vigilancia de eventos de importancia para la salud pública. | Aplica los conocimientos básicos de vigilancia epidemiológica. | 29 | CURSO | D | 9 | POLÍTICAS SECTORIALES | PRESENCIAL | 2 | 0 | 10,000 | 10000 |
| 4 | Existencia de errores en la elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia gran número de correcciones a los informes, lo cual retrasa la atención de respuestas solicitadas. | Cambio Climático con enfoque en GRD, Sector Salud | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | Desarrollar acciones de preparación y respuesta de los servicios de salud frente a los efectos de las lluvias, articulando las unidades orgánicas de la DIRESA Pasco. | Reducir los daños a la salud y a los establecimientos de salud, en zonas en riesgo a inundaciones y movimientos en masa, ante la temporada de bajas temperaturas | 22 | CURSO | C1 | 9 | GENERALES | PRESENCIAL | 2 | 1,950 | 4,644 | 6,594 |
| 5 | Dificultad en el uso y llenado de la ficha EDAN, falta de conocimiento para el envío en el horario establecido. | Reforzamiento en el Uso y Llenado de la Ficha de Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades (EDAN) - Salud | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | Comprender el uso y llenado correcto de la ficha EDAN, ante la ocurrencia de eventos adversos a la Salud y/o Infraestructura de las IPRESS | La correcta toma de decisiones en situaciones de desastres, que implica no sólo la salud de la población sino también las condiciones sanitarias existentes como consecuencia del evento, para su | 22 | CURSO - TALLER | C1 | 9 | GENERALES | PRESENCIAL | 2 | 2,000 | 4,150 | 6150 |
| 6 | Formación de Brigadistas de Intervención Inicial en Salud | Formación de Brigadistas de Intervención Inicial en Salud | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | Fortalecer los conocimientos y capacidades de los brigadistas para intervenir ante cualquier evento, en búsqueda y rescate, atención pre-hospitalaria, evacuación en caso de desastres o emergencias. | Que el personal capacitado pueda brindar de forma adecuada y correcta los primeros auxilios, realizar evaluaciones de daños, analizar la situación del riesgo antes y después de una | 6 | CURSO - TALLER | C1 | 9 | GENERALES | PRESENCIAL | 2 | 7,075 | 30,817 | 37,892 |
| 7 | fortalecimiento de las capacidades para el tamizaje con inspección con ácido acético (IVAA) para detección de cáncer de cuello uterino | FORTALECIMIENTO DE CONOCIMIENTOS DE EL TAMIZAJE CON INSPECCIÓN VISUAL CON ACIDO ACETICO PARA DETECCIÓN DE CÁNCER DE CUELLO UTERINO | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | adquisición de las habilidades y destreza para el tamizaje con IVAA | Contar con personal capacitado para el tamizaje con IVAA | 10 | TALLER | C1 | 8 | HABILIDADES BLANDAS | PRESENCIAL | 3 | 400 | 3,300 | 3,700 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|------|--|--|--|-----|--------------|----|----|---|------------|---|-----|---------|--------|
| 8 | Debil conocimiento para el abordaje de enfermedades diarreicas agudas e infecciones respiratorias agudas y enfermedades prevalentes de niños menores de 5 años | FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DEL MANEJO CLINICO DE INFECCIONES RESPIRATORIAS AGUDAS (IRAS) , ENFERMEDADES DIARREICAS AGUDAS(EDAS) Y ENFERMEDADES PREVALENTES DE NIÑOS MENORES DE 5 AÑOS | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Adquisición de la práctica clínica para abordaje de IRAS Y EDAS y enfermedades prevalentes del niño menor de 5 años | Contar con Personal capacitado para el abordaje de las IRAS Y EDAS a nivel regional para mejorar la atención del niño y niña menor de 5 años | 60 | TALLER | C1 | 8 | HABILIDADES BLANDAS | PRESENCIAL | 3 | 200 | 15,172 | 15,372 |
| 9 | Personal nuevo y serums con débil conocimiento de los indicadores fed , compromisos de gestion , metas de cobertura para el periodo 2024 -2025 | ASISTENCIA TECNICA DE COMPROMISOS DE GESTION Y METAS DE COBERTURA DEL CONVENIO FED A LOS EQUIPOS TECNICOS DE LOS DISTRITOS | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Fortalecer conocimientos y asumir compromisos para ir cumpliendo procesos de indicadores de compromisos de gestion y metas de cobertura | Mejora de los procesos del cumplimiento de indicadores en el niño y gestante | 58 | TALLER | C1 | 8 | HABILIDADES BLANDAS | PRESENCIAL | 3 | 500 | 15,260 | 15,760 |
| 10 | Debil manejo preventivo y terapeutico de la anemia en niños | CAPACITACIÓN EN EL MANEJO PREVENTIVO Y TERAPÉUTICO DE LA ANEMIA | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Fortalecer conocimientos en el manejo preventivo y terapéutico de la anemia | Mejora de los procesos en el manejo de la anemia de los niños | 31 | TALLER | C1 | 8 | HABILIDADES BLANDAS | PRESENCIAL | 3 | 300 | 12,160 | 12,460 |
| 11 | Debil conocimiento en realizar las atenciones integrales a la poblacion expuesta a metales pesados, metaloides y otras sustancias quimicas. | CAPACITACION EN EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN ATENCIÓN INTEGRAL A LA POBLACIÓN EXPUESTA A METALES PESADOS, METALOIDES Y OTRAS SUSTANCIAS QUÍMICAS | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Fortalecer las competencias del personal en el desarrollo de la atención integral a la población expuesta a metales pesados, metaloides y otras sustancias quimicas. | Mejora de los procesos en la atención integral a la población expuesta a metales pesados, metaloides y otras sustancias quimicas | 60 | CURSO | C1 | 8 | HABILIDADES BLANDAS | PRESENCIAL | 2 | 200 | 7,500 | 7,700 |
| 12 | Dudas y equivocaciones en el registro de atenciones y cumplimientos de paquetes | MANEJO DE BASE DE DATOS EN SALUD MENTAL PARA EL SEGUIMIENTO DE AVANCE DE METAS | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | Conocer el uso correcto de la base de datos del sistema HIS Minsa | Realizar el seguimiento adecuado de las actividades en salud mental a través del manejo de la base de datos del HIS Minsa | 18 | TALLER | B | 9 | GENERALES | PRESENCIAL | 3 | 720 | 1,800 | 2520 |
| 13 | Nuestro registro estadístico, no esta acorde, necesita la adecuada actualizacion. | ELABORACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS EN SALUD MENTAL | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | Conocer las herramientas para realizar datos y gráficos estadísticos en el programa de salud mental | Realizar la presentación de informes con presentación de datos estadísticos para su análisis. | 18 | CURSO | B | 9 | GENERALES | PRESENCIAL | 3 | 720 | 1,800 | 2520 |
| 14 | El desconocimiento de las diversas areas donde lanboran los servidores publicos, tanto asistenciales y administrativos dificultan la labor optima y acorde a la normativida vigente. | Fortalecimiento de Capacidades al personal de la Diresa Pasco en gestion Publica, etica y actualizacion de normas legales | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | Conocer la normativida vigente y temas diversos según areas en relacion al buen desarrollo de la gestion publica en el tema de Salud. | Brindr un servicio de calidad y con calidez, en cumplimiento con la normatividad vigente de la gestion publica. | 115 | CURSO TALLER | A | 8 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | PRESENCIAL | 2 | 0 | 130,000 | 130000 |
| 15 | No se remite la información solicitada oportuna y adecuadamente. | Capacitación sobre Plazos Administrativos para la atención de documentos. | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | conocimiento en procedimiento administrativo general para su aplicación oportuna | aplicación de procedimiento administrativo general para su atención oportuna | 9 | CURSO | A | 9 | GENERALES | PRESENCIAL | 3 | 0 | 1,500 | 1500 |
| 16 | Los responsables de comunicaciones no son profesionales en Ciencias de la comunicación | Fortalecimiento de competencias en acciones comunicacionales de los responsables de los distritos de la región Pasco | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | Conocimientos básicos de la importancia comunicacional | Aplique lo aprendido en situaciones cotidianas para posicionar el trabajo en las IPRESS | 40 | TALLER | C1 | 8 | GENERALES | PRESENCIAL | 3 | 0 | 8,000 | 8000 |
| 17 | Los profesioanles SERUMS inician sus labores con conocimientos minimos del trabajo del primer nivel de atencion, lo cual perjudica el cumplieto de indicadores y la atencion de calidad de atencion a la poblacion. | Fortaleciminto de Capacidades y Competencias a los profesioales SERUMS en la atencion Integral de Salud en el primer nivel de atencion | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | Conocimientos de las actividaes que se desarrolla en las IPRESS dl primer nivel de atencion | Aplique el conocimeitno aprendido y se cumpla y contribuya con el logro de los objetivos propuestos | 228 | CURSO TALLER | B | 9 | HABILIDADES BLANDAS | PRESENCIAL | 1 | 0 | 3,500 | 3500 |
| 18 | No se realiza las actividades de salud ambiental oportuna y adecuadamente. | Capacitación en Fortalecimiento de Actividades en Salud Ambiental | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Conocimiento en supervisión y vigilancia en el materia de salud ambiental | Identificación de factores de riesgo fisicos, quimicos y biologicos exterior a la persona | 144 | CURSO | A | 10 | GENERALES | PRESENCIAL | 3 | 0 | 7,000 | 7000 |

| | | | |
|--------------|--------------|----------------|----------------|
| TOTAL | 14065 | 284,563 | 298,628 |
|--------------|--------------|----------------|----------------|





VIII. RESULTADOS DEL REQUERIMIENTO PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (MATRIZ PDP) DIRESA PASCO 2025

MATRIZ PDP

| | |
|-------------------|-----------------------------------|
| Nombre de entidad | DIRECCION REGIONAL DE SALUD PASCO |
| RUC de entidad | 20193980644 |

| 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 Operativos | Costos Indirectos |
| 1 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 28 | GENERALES | Taller de fortalecimiento sobre actualización de los registros de la codificación HIS MINSA y criterios de programación, y evaluación de avance de los indicadores trazadores, en las actividades de los diferentes programas presupuestales de Promoción de la Salud | Formación Laboral | TALLER | | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 3 | 0 | 14,460 |
| 2 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 1441 | GENERALES | Taller de fortalecimiento de capacidades a facilitadores de la IPRESS y docentes de instituciones educativas públicas a nivel inicial, primaria y secundaria, para promover estilos de vida saludable en el marco de la implementación de escuelas promotoras de la salud. | Formación Profesional | TALLER | | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 4 | 0 | 13,500 |
| 3 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 29 | POLÍTICAS SECTORIALES | FORTALECIMIENTOS DE CAPACIDADES EN VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA | Formación Laboral | CURSO | D | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 2 | 0 | 10,000 |
| 4 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 22 | GESTIÓN DESCENTRALIZADA | Cambio Climático con enfoque en GRD, Sector Salud | Formación Profesional | TALLER | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | PRESENCIAL | 2 | 1950 | 4,644 |
| 5 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 22 | GESTIÓN DESCENTRALIZADA | Reforzamiento en el Uso y Llenado de la Ficha de Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades (EDAN) - Salud | Formación Profesional | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | PRESENCIAL | 2 | 2000 | 4,150 |
| 6 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 6 | GESTIÓN DESCENTRALIZADA | Formación de Brigadistas de Intervención Inicial en Salud | Formación Profesional | TALLER | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | PRESENCIAL | 2 | 7,075 | 30,817 |
| 7 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 10 | HABILIDADES BLANDAS | FORTALECIMIENTO DE CONOCIMIENTOS DE EL TAMIZAJE CON INSPECCIÓN VISUAL CON ACIDO ACETICO PARA DETECCIÓN DE CÁNCER DE CUELLO UTERINO | Formación Laboral | TALLER | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 2 | 400 | 3,300 |



| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|-----|---|---|-----------------------|--------------|----|--|------------|-------|-------|---------|
| 8 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 60 | HABILIDADES BIANDAS | FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DEL MANEJO CLINICO DE INFECCIONES RESPIRATORIAS AGUDAS (IRAs), ENFERMEDADES DIARREICAS AGUDAS (EDAs) Y ENFERMEDADES PREVALENTES DE NIÑOS MENORES DE 5 AÑOS | Formación Laboral | TALLER | CI | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 3 | 200 | 15,172 |
| 9 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 58 | HABILIDADES BIANDAS | ASISTENCIA TECNICA DE COMPROMISOS DE GESTION Y METAS DE COBERTURA DEL CONVENIO FED A LOS EQUIPOS TECNICOS DE LOS DISTRITOS | Formación Laboral | CURSO | CI | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 3 | 500 | 15,260 |
| 10 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 31 | HABILIDADES BIANDAS | CAPACITACIÓN EN EL MANEJO PREVENTIVO Y TERAPEUTICO DE LA ANEMIA | Formación Laboral | CURSO | CI | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 3 | 300 | 12,160 |
| 11 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 60 | HABILIDADES BIANDAS | CAPACITACION EN EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN ATENCION INTEGRAL A LA POBLACION EXPUESTA A METALES PESADOS, METALOIDES Y OTRAS SUSTANCIAS QUIMICAS | Formación Profesional | CURSO | CI | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 3 | 200 | 7,500 |
| 12 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 58 | HABILIDADES BIANDAS | MANEJO DE BASE DE DATOS EN SALUD MENTAL PARA EL SEGUIMIENTO DE AVANCE DE METAS | Formación Profesional | CURSO | B | REACCIÓN Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 2 | 720 | 1800 |
| 13 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 20 | HABILIDADES BIANDAS | ELABORACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS EN SALUD MENTAL | Formación Profesional | CURSO | B | REACCIÓN Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 2 | 720 | 1800 |
| 14 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 115 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Fortalecimiento de Capacidades al personal de la Diresa Pasco en gestion Publica, etica y actualización de normas legales | Formación Laboral | CURSO TALLER | A | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | PRESENCIAL | 2 | 0 | 130,000 |
| 15 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 9 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Capacitación sobre Plazos Administrativos para la atención de documentos. | Formación Laboral | CURSO | A | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | PRESENCIAL | 1 | 0 | 1,500 |
| 16 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 40 | GENERALES | Fortalecimiento de competencias de responsables de comunicaciones de la región Pasco | Formación Laboral | TALLER | CI | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 3 | 0 | 8,000 |
| 17 | DIRESA PASCO | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 228 | HABILIDADES BIANDAS | Fortalecimiento de Capacidades y Competencias a los Profesionales SERUMS en la atención Integral de Salud en el primer nivel de atención | Formación Profesional | CURSO | B | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | PRESENCIAL | 1 | 0 | 3,500 |
| 18 | DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD AMBIENTAL | DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD AMBIENTAL | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 144 | HABILIDADES BIANDAS | Capacitación en Fortalecimiento de Actividades en Salud Ambiental | Formación Profesional | CURSO | A | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | PRESENCIAL | 1 | 0 | 7,000 |
| | | | | | | | | | | | | TOTAL | 14065 | 284,563 |

IX. PRESUPUESTO Y FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2025

a) Total, Presupuesto Requerido para el PDP 2025

Para la determinación del Presupuesto Requerido para la Ejecución del PDP 2025, se ha realizado un análisis aproximado de los Costos por cada acción educativa establecida en la Matriz del PDP 2025, considerando los costos ofrecidos en la Oferta Educativa del mercado regional y nacional, costos que se ajustaran en la etapa de ejecución del PDP 2022 de la DIRESA Pasco. En el Cuadro siguiente se observa que el costo total asciende a S/. 298,628.00

| N° | MATERIA DE ACCION DE LA CAPACITACION | TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION(CURSO, TALLER, DIPLOMADO, PASANTÍA Ò OTROS) | MODALIDAD | OPORTUNIDAD | COSTO TOTAL |
|----|--|---|------------|-------------|-------------|
| 1 | Taller de fortalecimiento sobre actualizacion de los registros de la codificacion HIS MINSA y criterios de programacion, y evaluacion de avance de los indicadores trazadores, en las actividades de los diferentes programas presupuestales de Promocion de la Salud. | TALLER | PRESENCIAL | 3 | 14,460 |
| 2 | Taller de fortalecimiento de capacidades a facilitadores de la IPRESS y docentes de instituciones educativas publicas a nivel inicial, primaria y secundaria, para promover estilos de vida saludable en el marco de la implementacion de escuelas promotoras de la salud. | TALLER | PRESENCIAL | 4 | 13500 |
| 3 | Fortalecimiento de capacidades en vigilancia epidemiologica | CURSO | PRESENCIAL | 2 | 10000 |
| 4 | Cambio Climático con enfoque en GRD, Sector Salud | CURSO | PRESENCIAL | 2 | 6,594 |
| 5 | Reforzamiento en el Uso y Llenado de la Ficha de Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades (EDAN) - Salud | CURSO TALLER | PRESENCIAL | 2 | 6150 |
| 6 | Formacion de Brigadistas de Intervención Inicial en Salud | CURSO - TALLER | PRESENCIAL | 2 | 37,892 |
| 7 | Taller de Metodologías Activas de Aprendizaje | TALLER | PRESENCIAL | 3 | 3700 |
| 8 | Taller de Metodologías Activas de Aprendizaje | TALLER | PRESENCIAL | 3 | 15372 |
| 9 | Taller de Metodologías Activas de Aprendizaje | TALLER | PRESENCIAL | 3 | 15760 |
| 10 | Taller de Metodologías Activas de Aprendizaje | TALLER | PRESENCIAL | 3 | 12460 |
| 11 | Taller de Metodologías Activas de Aprendizaje | CURSO | PRESENCIAL | 2 | 7700 |
| 12 | MANEJO DE BASE DE DATOS EN SALUD MENTAL PARA EL SEGUIMIENTO DE AVANCE DE METAS | TALLER | PRESENCIAL | 3 | 2520 |



| | | | | | |
|----|--|--------------|------------|--------------|----------------|
| 13 | ELABORACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS EN SALUD MENTAL | CURSO | PRESENCIAL | 3 | 2520 |
| 14 | Fortalecimiento de Capacidades al personal de la Diresa Pasco en gestión Pública, ética y actualización de normas legales | CURSO TALLER | PRESENCIAL | 2 | 130000 |
| 15 | Capacitación sobre Plazos Administrativos para la atención de documentos. | CURSO | PRESENCIAL | 3 | 1500 |
| 16 | Fortalecimiento de competencias en acciones comunicacionales de los responsables de los distritos de la región Pasco | TALLER | PRESENCIAL | 3 | 8000 |
| 17 | Fortalecimiento de Capacidades y Competencias a los profesionales SERUMS en la atención Integral de Salud en el primer nivel de atención | CURSO TALLER | PRESENCIAL | 1 | 3500 |
| 18 | Capacitación en Fortalecimiento de Actividades en Salud Ambiental | CURSO | PRESENCIAL | 3 | 7000 |
| | | | | TOTAL | 298,628 |

b) Fuente de Financiamiento por Metas y Especificas

Para el financiamiento de las actividades educativas no solo son utilizadas las metas asignadas al Centro de Costo, también existen metas de programas presupuestales que han programado bienes y servicios que serán utilizados para la ejecución de actividades educativas comprendidas en el PDP 2025, en ese sentido se realiza el análisis de las diferentes metas con que cuenta la DIRESA Pasco.

Del presupuesto requerido para la ejecución de las acciones educativas (S/. 298,628.00), será financiadas por las metas de los programas presupuestales en su totalidad de acuerdo a su requerimiento de capacitaciones debido a que el presupuesto que se asigna en las diferentes metas de la DIRESA Pasco no es lo suficiente, por lo que se deberán realizar acciones y gestiones para poder financiar las actividades educativas priorizadas en el PDP 2025 que no cuentas con financiamiento asignado.

X. EVALUACION

Mediante la aplicación de la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas, en el presente año se iniciarán acciones orientadas a la implementación de las herramientas de evaluación, con la finalidad de orientar a resultados la inversión realizada en las acciones educativas de la DIRESA Pasco.

Por consiguiente, para que la evaluación genere resultados favorables, es necesario que desde la planificación de la capacitación se realicen acciones que permitan recoger información relevante sobre lo que se espera de la capacitación y las condiciones para su aplicación. Para la evaluación de la aplicación, se toma en cuenta la herramienta establecida en la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas y los anexos a la que hace referencia el Cuadro N° 08 se encuentran en la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.



XI. ANEXOS

Cuadro N° 08

Instrumentos para evaluar a Nivel de Aplicación

| | |
|--------------------|--|
| Objetivo | Conocer el grado en que los participantes aplican lo aprendido en sus tareas y funciones |
| Momento | <ul style="list-style-type: none"> • Si el tema de capacitación es operativo o de fácil aplicación en no más de 1 mes • Si el tema de capacitación es competencias blandas o de difícil aplicación no más de 3 meses |
| Responsable | <ul style="list-style-type: none"> • Jefe directo del servidor • Servidor capacitado |
| Instrumento | <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario del jefe directo (Anexo 8) • Escala de observación (Anexo 9) • Muestra de trabajo (Anexo 10) • Entrevista/Focus group (Anexo 11) |
| | <p>En este caso se proponen cuatro instrumentos de evaluación, que deberán ser analizados por la ORH para escoger el que se va usar. Para esta selección se proponen las siguientes pautas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario del jefe directo. Este cuestionario se sugiere usar para todo tipo de capacitación, contenido temático y puesto de trabajo. Para su uso es necesario contar con |





Observación

un jefe comprometido con la capacitación de modo tal que llene el cuestionario adecuadamente.

- Escala de observación. Se sugiere usar en capacitaciones sobre aspectos operativos o de habilidades blandas. Es necesario contar con un experto en la materia para que haga la observación y llene el instrumento, pues se requiere de los debidos conocimientos para ponderar los desempeños observados.
- Muestra de trabajo. Se sugiere usar para capacitaciones y funciones que impliquen la elaboración de documento, reportes, informes, planes, etc. Es necesario contar con un experto en la materia para que revise los documentos presentados y llene el instrumento, pues se requiere de los debidos conocimientos para ponderar.
- Entrevista/Focus group. Se sugiere usar en todo tipo de capacitación, contenido temático y puesto de trabajo. La entrevista es un instrumento semi-estructurado, en tal sentido, pueden realizarse más preguntas que las previstas en el instrumento.

Fuente: Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas

Definiciones Operacionales

- a. **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. Las Acciones de Capacitación pueden realizarse dentro o fuera de la entidad y dentro o fuera de la jornada de servicio, a discrecionalidad de la entidad
- b. **Capacidades.** - Son los conocimientos profesionales, habilidades profesionales y los valores, ética y actitud profesional requeridos para demostrar competencia.
- c. **Competencias.** - Conjunto de acciones que los individuos emprenden para determinar si pueden cumplir con sus responsabilidades en un

determinado estándar de calidad o estándar en entornos profesionales reales.



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



e. Formación Profesional. - Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades. Considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado 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 profesional.



f. Proceso de Desarrollo de Capacidades en Salud. - Proceso mediante el cual los servidores civiles desarrollan el potencial que tienen como persona en beneficio de las mismas, haciendo uso de sus competencias, mediante el cual se mejora las competencias que tienen las personas, los equipos y las instituciones de salud para responder con eficiencia, eficacia, calidad y pertinencia social a las necesidades y demandas de salud en la población.

g. Cierre de Brechas. - Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación; considerando que Brecha de capacitación es la 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.