



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 27 de febrero del 2023.

VISTOS: Informe N° 225-2023-DIRESA-HRM-03 emitido el 27 de febrero del 2023 por la Jefatura de la Oficina de Planeamiento Estratégico, Informe N° 049-2023-DIRESA-HRM/03-0/PLAN emitido el 27 de febrero del 2023 por la responsable del Área de Planeamiento, Informe N° 0219-2023-DIRESA-HRM/6.1 emitido el 22 de febrero de 2023 por la Jefatura de la Unidad de Personal, Informe N° 008-2023-DIRESA-HRM/6.1-AGDCyR emitido el 16 de febrero de 2023 por el Área de Gestión de la Capacitación y Rendimiento, Informe N° 095-2023-DIRESA-HRM/05 emitido el 09 de febrero del 2023 por la Jefatura de la Unidad de Gestión de la Calidad, Informe N° 093-2023-DPTO-PCL-DIRESA-HRM/19 emitido el 03 de febrero de 2023 por el Jefe de Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica, Informe N° 021-2023/PCL-BS-DIRESA-HRM/19.1 emitido el 02 de febrero de 2023 por la Jefatura del Área de Banco de Sangre.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 0101-2011-GR/MOQ de fecha 15 de febrero de 2011 se resuelve crear la Unidad Ejecutora 402, Hospital Regional de Moquegua, en el pliego 455 del Gobierno Regional del Departamento de Moquegua, creada para el logro de objetivos y contribución de la mejora de calidad y cobertura del servicio público de salud, manteniendo independencia en su administración a fin de garantizar su operatividad;

Que, el artículo XV del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de la Salud, tiene previsto que el Estado promueve la investigación científica y tecnológica en el campo de la salud, así como la formación, capacitación y entrenamiento de los recursos humanos para el cuidado de la Salud;

Que, el artículo 46° de la Ley N° 26842, expresa que, las actividades de obtención, donación, conservación, transfusión y suministro de sangre humana, sus componentes y derivados, así como el funcionamiento de bancos de sangre, centros de hemoterapia y plantas de hemoderivados, se rigen por la ley de la materia y su reglamento y están sujetas a la supervisión y fiscalización por parte de la Autoridad de Salud de nivel nacional o de a quien ésta delegue;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 628-2006/MINSA, se aprobó el Documento Técnico "Lineamientos de Política del PRONAHEBAS";

Que, mediante Resolución Ministerial N° 614-2004/MINSA resuelve aprobar Normas Técnicas del Sistema de Gestión de la Calidad del Programa Nacional de Hemoterapia y Bancos de Sangre (PRONAHEBAS) y son de aplicación a nivel nacional, siendo las siguientes:

Norma Técnica N° 011-MINSA/DGSP-V.01: "Manual de Calidad"

Norma Técnica N° 012-MINSA/DGSP-V.01: "Criterios de Calidad"

Norma Técnica N° 013-MINSA/DGSP-V.01: "Guía de Procesos"

Norma Técnica N° 014-MINSA/DGSP-V.01: "Guía de Procedimientos Operativos Estándar"

Norma Técnica N° 015-MINSA/DGSP-V.01: "Manual de Bioseguridad"

Norma Técnica N° 016-MINSA/DGSP-V.01: "Formatos y Registros";

Que, mediante Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA, se aprueban las "Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud", en el segundo párrafo el numeral 6.1.4 señala en cuanto al Documento Técnico que, su finalidad es básicamente de información u orientación a los usuarios, personal de salud y/o población general, basado en el conocimiento científico y técnico, validado por la experiencia sistematizada y documentada y respaldado por las normas vigentes que correspondan. Además, señala que se Consideran Documentos Técnicos aquellos que abordan aspectos como "Planes (de diversa naturaleza)";

Que, mediante Resolución Ministerial N° 090-2022/MINSA, se aprobó la Directiva Administrativa N° 326-MINSA/OGPPM-2022, "Directiva Administrativa para la Formulación, Seguimiento y Evaluación de los Planes Específicos en el Ministerio de Salud", con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos institucionales y sectoriales mediante la estandarización de Planes Específicos en el Ministerio de Salud (MINSA), que se orienten a lograr la operatividad de las intervenciones sanitarias y administrativas relevantes;

Que, mediante Informe N° 021-2023/PCL-BS-DIRESA-HRM/19.1 emitido por la Jefatura del Área de Banco de Sangre, bajo sus funciones y responsabilidades en cuanto la actualización de documentos técnicos normativos presenta el "Plan de Capacitación y Reforzamiento en Banco de Sangre" del año 2023, manteniendo como objetivo general complementar





Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 27 de febrero del 2023.



el entrenamiento y las necesidades del personal en todas las actividades de banco de sangre tipo II del Hospital Regional de Moquegua, para así garantizar la eficacia del personal calificado y motivado; el referido Plan es puesto a conocimiento de la Dirección Ejecutiva a través del Informe N° 093-2023-DPTO-PCL-DIRESA-HRM/19 emitido por la Jefatura del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica;

Que, mediante Informe N° 095-2023-DIRESA-HRM/05 emitido por la Jefatura de la unidad de Gestión de la Calidad, luego de la revisión del "Plan de Capacitación y reforzamiento en banco de Sangre" cumple con la normativa establecida en el marco de recategorización, otorgando su visto bueno;



Que, mediante Informe N° 225-2023-DIRESA-HRM-03 emitido por la Jefatura de la Oficina de Planeamiento Estratégico de conformidad con lo señalado por el Área de Planeamiento a su cargo, otorga su visto bueno al "Plan de Capacitación y Reforzamiento en banco de Sangre 2023";

Contando con el proveído de la Dirección Ejecutiva del Hospital Regional de Moquegua y con los vistos buenos de la Unidad de Gestión de la Calidad y de la Oficina de Planeamiento Estratégico;



En atención a la Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización y en uso de las atribuciones conferidas en el inciso c) del Artículo 8° del Reglamento de Organización y Funciones (R.O.F.) del Hospital Regional de Moquegua aprobado con Ordenanza Regional N° 007-2017-CR/GRM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR el "PLAN DE CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO EN BANCO DE SANGRE 2023", el cual consta de once (11) folios y forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- ENCARGAR al Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica, la difusión, monitoreo y evaluación del plan aprobado con la presente resolución.

Artículo 3°.- REMÍTASE copia a la Unidad de Estadística e Informática, para su respectiva publicación en la página web Hospital Regional de Moquegua (www.hospitalmoquegua.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.



HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA

M.E. JOANÍA EDITH MAMANI PILCO
C.M.P. 53129 R.NE. 043740
DIRECTORA EJECUTIVA

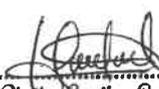
IEMP/DIRECCIÓN
JLRV/AL
(01) DIRECCION GENERAL
(01) O. ADMINISTRACION
(01) O. PLANEAMIENTO
(01) U. CALIDAD
(01) DPTO. ANATOMIA P.
(01) BANCO DE SANGRE
(01) ESTADÍSTICA
(01) ARCHIVO

PLAN DE CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO

PLAN DE CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO EN BANCO DE SANGRE 2023

SERVICIO DE LABORATORIO AREA DE BANCO DE SANGRE



<p>Elaborado por:</p>  <p>Hemberty Gery Velasquez Mamani Biólogo CBP 12630</p> <p>Encargado de Capacitaciones</p>	<p>Revisado por:</p>  <p>Gina Sheila Aguilar Castro PATÓLOGO CLÍNICO CMP: 55273 RNE: 38163</p> <p>Jefe de Área de Banco de Sangre</p> <p>HOSPITAL REGIONAL MOQUEGUA</p>  <p>M.C. German Ocampo Paredes CMP: 21313 - RNE: 10257</p> <p>Jefe de Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica</p>	<p>Aprobado por:</p> <p>HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA</p>  <p>M.E. IDANIA EDITH MAMANI PILCO C.M.P. 53129 RNE. 043740 DIRECTORA EJECUTIVA</p> <p>Director Ejecutivo de Hospital Regional de Moquegua</p>
--	---	--



PLAN DE CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO

PLAN DE CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO EN BANCO DE SANGRE 2023

I. INTRODUCCION

El Banco de Sangre Tipo II del Hospital Regional de Moquegua, es el área que tiene la responsabilidad de entregar hemocomponentes seguros y de calidad a los pacientes, para ello debe contar con un personal capacitado y certificado que este en la capacidad de realizar todas las actividades que le competan, con eficiencia y confiabilidad. El banco de sangre tipo II considera que la productividad depende de la calidad de las decisiones tomadas y el trabajo realizado por el personal, de tal manera que la capacitación debe estar en función de la resolución de problemas existentes. El reforzamiento interno se basa en la constante actualización a nivel institucional a través de capacitaciones, charlas, etc.

Así, es necesario realizar de forma periódica evaluaciones de desempeño individual al personal del banco de sangre fortaleciendo las debilidades en cada área que se desempeñan y necesidades de capacitación individual y eficacia de las capacitaciones brindadas.

II. BASE LEGAL

- Ley general de salud N° 26842
- R.M. N° 526-2011-MINSA. Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud
- R.M. N° 627-2008- MINSA, que aprueba la Norma Técnica Peruana N° 072MINSA/DGSP.V01 unidad Productora de Servicios de Patología Clínica.
- R.M. N° 614-2004-MINSA, que aprueba la Norma Técnica N° 011-MINSA/DGSP-V01 del sistema e Gestión de la calidad del PRONAHEBAS
- La Resolución Ejecutiva Directoral N° 027-2023-DIRESA-HRM/DE, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2023 del Hospital Regional de Moquegua.
- Ordenanza Regional N° 007-2017-CR/GRM (28.09.2017), aprueba el Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la Gerencia Regional de Salud de Moquegua y sus órganos desconcentrados.
- Resolución Directoral N° 351-2010-DRSM-DG (18.08.2010), aprueba el Manual de Organización y Funciones - MOF, del Hospital Regional de Moquegua y modificatorias.
- Resolución Ejecutiva Directoral N° 174-2016-DRSM-UEHRM/DE, aprueba el esquema para elaborar planes de las Unidades Orgánicas el Hospital Regional de Moquegua.

III. FINALIDAD

Estandarizar el entrenamiento mediante la capacitación para la obtención de un personal calificado y motivado, en las diferentes actividades del Banco de Sangre.



PLAN DE CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO

IV. OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL

Complementar el entrenamiento y las necesidades del personal en todas las actividades de banco de sangre tipo II del Hospital Regional de Moquegua, para así garantizar la eficacia del Personal calificado y motivado.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Revisar y desarrollar temas, técnicos y métodos, relacionados con las funciones de acuerdo al Sistema de Gestión de la Calidad del Banco de Sangre Tipo II del Hospital Regional de Moquegua.
2. Brindar los fundamentos teóricos para el desempeño de los procesos de atención en las diferentes actividades de su desempeño diario.

V. RESPONSABLES:

Nº	Apellidos y Nombres	Cargo	Correo electrónico	Teléfonos
1	Gina Sheila Aguilar Castro	Médico	Ginsheca14@gmail.com	986600270
2	Hemberly Gery Velásquez Mamani	Biólogo	blgovelasquez@gmail.com	994430484
3	Joysen Torres Huaranca	Biólogo	joysenjacquelineth@gmail.com	957860622
4	Patricia Aliaga Mamani	Biólogo	ttydraga@gmail.com	987644013

VI. CARACTERIZACIÓN DEL PLAN:

A. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES:

Necesidades de Desarrollo Institucional

A nivel nacional PRONAHEBAS requiere de un plan de capacitación para la mejora de la calidad de intención, acreditación, satisfacción de usuario externo, clima organizacional y mejora continua.

Necesidades en función a perfil del puesto

Los profesionales de Salud a Capacitar, debe fortalecer conocimientos de banco de sangre.

Expectativas de los trabajadores

Los profesionales de la Salud están interesados en:

- Aplicar debidamente los conocimientos para el análisis de muestras de donantes y el procesamiento de las unidades de sangre extraídas.
- Participar activamente en el trabajo de equipo en los procesos de atención en salud.





PLAN DE CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO

B. PRIORIZACIÓN DE LAS NECESIDADES:

Se establecerá las siguientes competencias de acuerdo a las necesidades del personal y los objetivos establecidos:

Competencia General

Aplica las Normas establecidas en las diferentes líneas de Gestión de Calidad establecida por el PRONAHEBAS, ejecutando los procedimientos y procesos establecidos en dichos documentos para la actividad de la atención en un Banco de Sangre Tipo II.

Competencias Específicas

- Conoce los procesos y procedimientos establecidos por el PRONAHEBAS para el buen desempeño en sus actividades realizadas.
- Realiza sus actividades de manera concentrada teniendo conocimiento sobre procesos y procedimientos establecidos para el desempeño eficiente en el Banco de Sangre.
- Informa a los donantes y público en general, sobre la importancia y beneficios de la donación voluntaria.
- Realiza un manejo de muestras adecuado para su posterior procesamiento en las áreas de inmunohematología e Inmunoserología.
- Mantiene un buen manejo en cuanto a Bioseguridad así como una buena eliminación de Residuos sólidos.

C. DEFICIÓN DE LAS ACTIVIDADES:

C.1. ACCIONES A IMPLEMENTAR

- Sistema de Gestión de Calidad en Banco de Sangre.
- Riesgo Transfusional Hemovigilancia.
- Manejo de técnicas y equipos del Banco de Sangre.

C.2. TEMAS A DESARROLLAR

1. Inmunoserología. Control de calidad interno, gráfica e interpretación de control de Levey Jennings.



PR

PLAN DE CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO

2. Inmunohematología. Grupos sanguíneos y compatibilidad, incompatibilidad y rastreo de anticuerpos irregulares, importancia clínica. Control interno de inmunohematología.
3. Donación voluntaria y estrategias de donación. Importancia y beneficios.
4. Bioseguridad en banco de sangre.
5. Implementación del sistema de hemovigilancia.

C.3. TEMARIO:

Teórico; 100%, Aprobación con el 80% de asistencia como mínimo.

C.4. CONSTANCIAS DE CAPACITACIÓN

A los participantes y ponentes de los cursos de actualización se le otorgará una constancia tramitada por el área de capacitación del hospital.

C.5. REPLICAS

Sera responsabilidad de cada profesional encargado de su área de realizar la réplica de la capacitación.

VII. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	DE META	TIEMPO (2023)											
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
PRESENTACIONES DE TEMAS DE ACTUALIZACION EN HEMOTERAPIA Y BANCO DE SANGRE	CAPACITACIONES	1			X		X		X		X		X	

VIII. COSTO DEL PLAN

Se buscará apoyo externo por autogestión para contar con ponentes invitados sin pago y se pueda brindar un reconocimiento institucional.



07



PLAN DE CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO

IX. MONITOREO

A través del seguimiento de las actividades y evaluación realizada por el Jefe del Servicio de Laboratorio.

X. RESULTADOS ESPERADOS

Lograr un personal 100% capacitado de forma que permita al profesional desenvolverse con seguridad y calidad de su trabajo, los tipos de capacitación se pueden dividir de las siguientes modalidades:

- **Formación:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- **Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.
- **Especialización:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.
- **Perfeccionamiento:** Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
- **Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.



8



PLAN DE CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO
Anexo 1
PROGRAMA DE CAPACITACION DE BANCO DE SANGRE

DATOS GENERALES

Tema de la capacitación:		Bioseguridad en banco de sangre.	
Total de Horas:	Considerar todas las horas requeridas		
	PRESENCIAL		
	TEORICO	02 horas	
	PRACTICO	01 hora	
Requisitos:	Personal de Salud del Banco de Sangre del Hospital Regional Moquegua		
Población a la que está dirigida:	Personal de salud: médicos, tecnólogo médico, biólogo, técnicos. de laboratorio del Hospital Regional Moquegua.		
Expositor:	Blgo Carmen Catalina Chávez Paliza Lucero Luz de Jesús Mayta Pino		
Conferencia:	En las instalaciones de Banco de Sangre del Hospital Regional Moquegua		
FECHA:	Del 8 al 10 de marzo del 2023, de 14:00 pm a 17:00 pm		



7

05

PLAN DE CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO



Tema de la capacitación:	Donación voluntaria y estrategias de donación. Importancia y beneficios.						
Total de Horas:	Considerar todas las horas requeridas <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">PRESENCIAL</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">TEORICO</td> <td style="text-align: center;">02 horas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">PRACTICO</td> <td style="text-align: center;">01 hora</td> </tr> </table>	PRESENCIAL		TEORICO	02 horas	PRACTICO	01 hora
PRESENCIAL							
TEORICO	02 horas						
PRACTICO	01 hora						
Requisitos:	Personal de Salud del Banco de Sangre del Hospital Regional Moquegua						
Población a la que está dirigida:	Personal de salud: médicos, tecnólogo médico, biólogo, tec. de laboratorio del Hospital Regional Moquegua.						
Docente:	Blgo. Joysen Torres Huanca Blgo. Percy Perez Mamani T.M. Lucero Luz de Jesús Mayta Pino						
Conferencia:	En las instalaciones de Banco de Sangre del Hospital Regional Moquegua						
FECHA:	Del 09 al 12 de mayo del 2023, de 15:00 pm a 18:00 pm						

5

04



PLAN DE CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO



Tema de la capacitación	Immunoserología. Control de calidad interno, gráfica e interpretación de control de Levey Jennings.						
Total de Horas	Considerar todas las horas requeridas <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">PRESENCIAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TEORICO</td> <td>02 horas</td> </tr> <tr> <td>PRACTICO</td> <td>01 hora</td> </tr> </tbody> </table>	PRESENCIAL		TEORICO	02 horas	PRACTICO	01 hora
PRESENCIAL							
TEORICO	02 horas						
PRACTICO	01 hora						
Requisitos	Personal de Salud del Banco de Sangre del Hospital Regional Moquegua						
Población a la que está dirigida	Personal de salud: médicos, tecnólogo médico, biólogo, tec. de laboratorio del Hospital Regional Moquegua.						
Docente	Med. Lucía Margarita Quispe Quispe Med. Gina Sheila Aguilar Castro Blgo. Julia Damiana Maquera Maquera Ponente externo						
Conferencia	En las instalaciones de Banco de Sangre del Hospital Regional Moquegua						
FECHA	Del 11 al 14 de julio del 2023, de 15:00 pm a 18:00 pm						

5

03



PLAN DE CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO



Tema de la capacitación:	Imunohematología. Grupos sanguíneos y compatibilidad, incompatibilidad y rastreo de anticuerpos irregulares, importancia clínica. Control interno de inmunohematología.						
Total de Horas:	Considerar todas las horas requeridas <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">PRESENCIAL</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">TEORICO</td> <td style="text-align: center;">04 horas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">PRACTICO</td> <td style="text-align: center;">02 horas</td> </tr> </table>	PRESENCIAL		TEORICO	04 horas	PRACTICO	02 horas
PRESENCIAL							
TEORICO	04 horas						
PRACTICO	02 horas						
Requisitos:	Personal de Salud del Hospital Regional Moquegua						
Población a la que está dirigida:	Personal de salud: médicos, tecnólogo médico, biólogo, téc. de laboratorio del Hospital Regional Moquegua.						
Docente:	Med. Gina Sheila Aguilar Castro Med. Lucía Margarita Quispe Quispe T.M. Julia Maquera Maquera Blgo. Joysen Torres Huanca						
Conferencia:	En las instalaciones de Banco de Sangre del Hospital Regional Moquegua						
FECHA:	Del 04 al 15 de setiembre del 2023, de 15:00 pm a 20:00 pm						

4

02



PLAN DE CAPACITACIÓN Y REFORZAMIENTO



Tema de la capacitación: Implementación del sistema de hemovigilancia.							
Total de Horas:	Considerar todas las horas requeridas						
	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">PRESENCIAL</th> </tr> <tr> <td>TEORICO</td> <td>01 hora</td> </tr> <tr> <td>PRACTICO</td> <td>01 hora</td> </tr> </table>	PRESENCIAL		TEORICO	01 hora	PRACTICO	01 hora
PRESENCIAL							
TEORICO	01 hora						
PRACTICO	01 hora						
Requisitos:	Personal de Salud del Banco de Sangre del Hospital Regional Moquegua						
Población a la que está dirigida:	Personal de salud: médicos, tecnólogo médico, biólogo, tec. de laboratorio del Hospital Regional Moquegua.						
Docente:	<p>Med. Gina Sheila Aguilar Castro</p> <p>Med. Lucía Margarita Quispe Quispe</p> <p>Blgo Patricia Aliaga Mamani</p> <p>Blgo Hemberly Gery Velásquez Mamani</p>						
Conferencia:	En las instalaciones de Banco de Sangre del Hospital Regional Moquegua						
FECHA:	Del 7 al 10 de noviembre del 2023, de 15:00 pm a 17:00 pm						

3

01

MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

N°	PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASIGNADAS A CAPACITACIÓN	PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	DEPARTAMENTO/SERVICIO/ÁREA/PPR
					De Aprendizaje ¿Qué competencias y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o disminuya luego de la capacitación, para que evalúe, una mejora respecto al problema identificado?				
1										
2										
3	Cuando sucede un desastre, en muchas oportunidades se encuentra de turno el personal que no conoce como se efectúa una evaluación de los datos y se requiere respuesta rápida a esas necesidades.	Respuesta oportuna antes situaciones de Desastres	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aprender los conceptos básicos para realizar una evaluación de datos y calcular las necesidades post-desastre	Que los participantes estén en la capacidad de realizar la evaluación de datos y análisis de necesidades cuando se suscite el desastre	30	TALLER	CI	PPR EMERGENCIAS Y DESASTRES

CAPACITACIÓN

Alto: Cuando aporta al cumplimiento de las funciones del puesto.

Intermedio: Cuando aporta al cumplimiento de una actividad operativa del Plan Operativo Institucional (POI)

Bajo: Cuando aporta al cumplimiento de una acción estratégica del Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Entidad

NIVEL DE EVALUACIÓN

Reacción: Se mide solo a través de la encuesta de satisfacción

Reacción y aprendizaje (Solo conocimientos): Se mide a través de la encuesta de satisfacción en conjunto con la metodología que proponga el proveedor de la capacitación

Reacción y aprendizaje (Conocimiento y Habilidades): Se mide a través de la encuesta de satisfacción en conjunto con la metodología que proponga el proveedor de la capacitación

Reacción y Aplicación: Se mide a través de la encuesta de satisfacción en conjunto con la metodología que proponga los servidores.

Reacción y Aprendizaje y Aplicación: Se mide a través de la encuesta de satisfacción en conjunto con la metodología que proponga el proveedor de la capacitación y los servidores

PROPUESTA DE TIPO DE CAPACITACIÓN

Taller. Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones

Curso: Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos

Diplomado o Programa de Especialización: Es una 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

Capacitación Interinstitucional: Es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio.

Exercicio: Es una 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. Esta actividad es supervisada por personal designado para tal fin, dentro de la entidad donde se estuviere llevando a cabo la pasantía

Conferencia: Actividades académicas de naturaleza técnica o científica que tienen 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

Maestría: Este es un grado académico que se otorgan las instituciones educativas y tiene como finalidad especializar a un profesionalista en un área en específico, está dirigida a reforzar conocimientos del pregrado en un área específica.

Doctorado: Grado máximo académico concedido por la universidad o por determinadas escuelas técnicas superiores, tras realizar y defender públicamente la tesis doctoral. Está diseñado para quienes tienen un perfil más inclinado hacia la docencia y la investigación.

PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN

B = Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad.

C1 = Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales (requerimientos de áreas).

D = Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.

E = Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil. Al momento SERVIR comunicó las siguientes materias prioritizadas: I) Interculturalidad, II) Género, III) Integridad, IV) Integridad, V) Desarrollo Territorial, VI) Gobierno y Transformación Digital, y VII) Calidad de servicio al Ciudadano

MODALIDAD

Presencial, Semipresencial y Virtual

OPORTUNIDAD

1° Semestre, 2° Semestre, 3° Semestre o 4° Semestre

PROPUESTA DE TIPO DE CAPACITACIÓN:

Taller, curso, conferencia, capacitación interinstitucional, pasantía, diplomado, programa de especialización, maestría o doctorado

MATRIZ DE PARTICIPANTES

N°	PROPOSTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	GÉNERO	RÉGIMEN LABORAL	PUESTO	TIPO DE FUNCIÓN DEL PUESTO	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA
1								
2								
3	Cuando sucede un desastre, en muchas oportunidades se encuentra de turno el personal que no conoce como se efectúa una evaluación de los daños y se requiere respuesta rápida a esas necesidades.	Doralí Ruth Quijpe Chambilla	1010101	FEMENINO	D.L.L. N° 1057	Licenciada en Enfermería	FUNCIONES DE SOPORTE O COMPLEMENTO	PPR EMERGENCIAS Y DESASTRES

REGIMEN LABORAL: Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 1057

TIPO DE FUNCIÓN DE PUESTO:

Funciones Directivas: Son aquellas funciones realizadas por los directivos de la entidad.

Funciones Sustantivas: Son aquellas funciones directamente vinculadas con la formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas, así como aquellas actividades normativas, de asesoría técnica y de ejecución directamente vinculadas a los objetivos de las entidades, establecidos en el marco de sus normas.

Funciones de Administración Interna: Son aquellas funciones que permiten el funcionamiento de la entidad y son el soporte para el ejercicio de las funciones sustantivas. Son funciones de administración interna las de planificación, presupuesto, contabilidad, racionalización, organización, recursos humanos, sistemas de información y comunicación, asesoría jurídica, gestión financiera, gestión de medios materiales, abastecimiento; entre otros según la naturaleza de cada entidad.

Funciones de Soporte o Complemento: Son aquellas funciones indirectamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna (asesores, asistentes administrativos, operadores de mantenimiento, limpieza, consejería, entre otros)

La Matriz de Participantes, esta orientada a identificar los posibles beneficiarios de las acciones de capacitación, al ser referencial el llenado de la matriz ello no implica que a posterior no puedan acceder a la capacitación mayores servidores que tengan vínculo laboral con la Entidad.