

N° 0061-DG-HONADOMANI-SB-2015

# Resolución Directoral

Lima, 13 de Febrero del 2015

Visto el Informe N° 051-2015-OP-HONADOMANI-SB

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, asimismo, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCCM se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que el Artículo N° 12 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM dispone que las Oficinas de Recursos Humanos son los responsables de conducir la capacitación en la entidad. Para ello deben: Planificar, ejecutar y evaluar la capacitación entre otros.

Asimismo el mismo Decreto Supremo dispone en su Artículo N° 135 que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación en cada entidad

Que, en el marco de la normatividad de antes acotada y de acuerdo a las consultas realizada a SERVIR, la Oficina de Recursos Humanos ha procedido a elaborar el Proyecto del PDP 2015 de acuerdo a los requerimientos de las diferentes unidades orgánicas y a los lineamientos normativos;

Con las visaciones del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración, de la Oficina de Asesoría Jurídica y del Director de la Oficina de Personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé";

En uso de las facultades conferidas por el Artículo 11 inciso c) de la Resolución Ministerial N° 884-2003-SA/DM, de fecha 04 de agosto del 2003, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"; y por la Resolución Ministerial N° 701-2004/MINSA, con la cual delegan facultades y atribuciones a los Directores de Hospitales y Jefes de las Oficinas de Recursos Humanos para expedir Resoluciones Directorales y Administrativas respectivamente, relacionadas con el ámbito administrativo sobre acciones de personal indicadas en los Artículos 1° y 2°;

## SE RESUELVE:

**Artículo Primero.-** Aprobar el Documento Técnico: **Plan de Desarrollo del Personal 2015**, del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", el mismo que cuenta con quince (15) folios, en mérito a lo establecido en la parte considerativa de la presente Resolución Directoral.

**Artículo Segundo.-** Dar por terminado la conformación del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo del Personal para el periodo 2013-2018, del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" de conformidad al marco normativo referido en la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo Tercero.-** Corresponde a la Oficina de Personal, la responsabilidad de su difusión y cumplimiento en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé".

**Artículo Cuarto.-** Disponer la publicación del Documento Técnico: **Plan de Desarrollo del Personal 2015**, del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", en el portal de la página Web de la institución.

Regístrese y Comuníquese,

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO  
"SAN BARTOLOMÉ"

GCS/JRC/EVV/VFP/MOEM/ML  
C.c: Dirección General (1)  
DEA (1)  
OP (1)  
Archivo (1)

DR. GERARDO J. CAMPOS SICCHA  
DIRECTOR GENERAL  
C.M.P. 30316



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Hospital Nacional  
Docente Madre Niño  
"San Bartolomé"



Unidad de Capacitación y Desarrollo del RRHH  
Oficina de Personal

# Plan de Desarrollo de Capacidades de las Personas

## PDP - 2015



**Capacidades**

Hospital San Bartolomé



## INDICE

<b>1. INTRODUCCION</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	
1.1 Misión	4
1.2 Visión	4
1.3 Principios	4
1.4 Valores institucionales	4
1.5 Objetivos Estratégicos Institucionales Generales	5
<b>COMPETENCIAS INSTITUCIONALES</b>	
2.1 Competencias Necesarias.	6
<b>4. OBJETIVOS ESTRATEGICOS</b>	
3.1 Objetivos de la capacitación	7
3.2 Estrategias de la capacitación	7
3.3 Datos de la población de la entidad	9
3.4 Evaluacion	13
3.5 Financiamiento	14
<b>5. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN</b>	
4.1 Metas e indicadores	14
4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación	15





## INTRODUCCION

El Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, es un hospital de referencia nacional con categoría III -1 del tercer nivel de atención, que brinda atención especializada de salud para la Madre, el Niño y el Adolescente; como organización permanentemente se encuentra innovando con la finalidad de servir mejor a su población objetivo, está en proceso de constante mejora de la calidad de atención y de diseño e implementación de nuevas formas de gestión que permitan a nuestras unidades productoras cumplir con la atención especializada de la salud sexual y reproductiva de la mujer y de atención integral del feto, neonato, lactante, niño y del adolescente.

El Plan de Desarrollo de las Personas 2015 del HONADOMANI " San Bartolomé", se ha elaborado alineado a los instrumentos de gestión vigentes institucionales: Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo, sus objetivos se han articulado a los objetivos de capacitación, con la finalidad de establecer lineamientos generales que orienten la identificación de competencias laborales para el desarrollo de las personas, desde una perspectiva holística reconociendo a su recurso humano en su dimensión individual y como miembros del equipo de salud, con capacidades valiosas sobre las que se construirá el aprendizaje orientado a lograr un óptimo desempeño laboral y mejorar la calidad de la atención de nuestros pacientes, todo esto de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, la Ley 30057 y su reglamento.

El PDP 2015 contempla las líneas de trabajo, compuesto por actividades de: actualización, adiestramiento y capacitación por competencias, inducción y re-inducción laboral; así como las acciones de fomento del desarrollo humano y superación personal. Considerando a la capacitación como el eje fundamental para que el recurso humano pueda realizar sus labores con eficiencia, calidad y calidez.

El PDP 2015 deberá ejecutarse como un sistema integral y permanente, propiciando el logro de mejores resultados en el cumplimiento de los objetivos institucionales, además de propiciar en el recurso humano, el desarrollo de mejores actitudes, habilidades y destrezas, constituyéndose así en un factor relevante en la superación laboral, profesional y de su

equipo de trabajo.



## PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS HONADOMANI "SAN BARTOLOMÉ" 2015

### 1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

#### 1.1. Misión

"Somos un hospital de referencia nacional, que brinda atención altamente especializada a la salud sexual y reproductiva de la mujer y atención integral al feto, neonato, lactante, niño y adolescente; con calidad, eficiencia e inclusión social. Nuestro aporte a la sociedad, se consolida con la Docencia e Investigación que desarrollamos en forma permanente y nuestra participación activa en los planes y programas nacionales, así como en las acciones de proyección social a la comunidad"

#### 1.2. Visión

"Ser un hospital reconocido a nivel nacional por la atención que brinda a la salud sexual y reproductiva de la mujer y a la salud del feto, neonato, lactante, niño y adolescente; que ha alcanzado los estándares de sus servicios altamente especializados y garantiza la calidad de sus procesos de atención, con eficiencia y sensibilidad social, en virtud del compromiso e identificación de sus recursos humanos altamente calificados que le permiten continuar siendo el líder de los hospitales de alta complejidad del sector salud."

#### 1.3. Valores institucionales

Los valores que representa el Hospital son coherentes con los declarados por el Ministerio de Salud, que derivan de su condición de hospital público integrado en la red, en su papel como hospital de referencia, de hospital comprometido con la sociedad en que se encuentra inmerso.

- Derecho a la Salud
- Inclusión Social



- Respeto
- Excelencia
- Integridad
- Vocación de Servicio
- Eficiencia



#### 1.4. Objetivos Estratégicos Generales Institucionales

1. Fortalecer la atención altamente especializada a la mujer con problemas en su salud materna y fetal, que contribuya a la disminución de la morbilidad y mortalidad materna y perinatal, con énfasis en la población más vulnerable.
2. Consolidar la atención altamente especializada que responde a las necesidades de salud del neonato, el niño y el adolescente, con énfasis en los trastornos nutricionales y enfermedades prevalentes, que contribuya a la disminución de la morbilidad y mortalidad por estas causas, principalmente en la población vulnerable.
3. Mejorar la atención especializada que responde a las Enfermedades Transmisibles (TBC y VIH/SIDA) y a las Enfermedades No Transmisibles y Crónico-degenerativas (especialmente Obesidad, Hipertensión Arterial, Diabetes Mellitus, Cáncer de Cuello Uterino y de Mama), que afectan a los grupos poblacionales objetivo de nuestro Hospital.
4. Lograr condiciones para responder como Hospital Seguro ante los riesgos y daños a la salud que puedan suscitarse por factores externos naturales y de origen antrópico.
5. Obtener la Acreditación como Hospital III-1 que cumple estándares de calidad de atención que se sustentan en una adecuada gestión clínica y seguridad de la atención que brindamos, así como en el desarrollo eficaz de procesos relevantes para desarrollar la Atención Altamente Especializada, enfatizando la Gestión de Medicamentos, la Certificación de Competencias y la Docencia e Investigación.
6. Lograr la innovación de la infraestructura y equipamiento sustentada en evaluación de tecnologías hospitalarias y proyectos de inversión, e implementación de un sistema de información para la toma de decisiones, que permitan a una mayor capacidad de oferta de los servicios de salud altamente especializados del hospital.
7. Optimizar el apoyo administrativo con énfasis en el abastecimiento, el financiamiento y la gestión del aseguramiento, con repercusión positiva en la accesibilidad de nuestros usuarios a los servicios necesarios para la atención de sus necesidades de salud.



## 2. COMPETENCIAS NECESARIAS:

Para lograr los Objetivos Estratégicos del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" se requiere contar con recurso humano eficiente y plenamente identificado con los objetivos institucionales, siendo prioritario desarrollar o fortalecer algunas competencias:

- a) Fortalecimiento de atención de salud dentro del marco de la gestión de la calidad en salud, al usuario y a la comunidad, mediante una comunicación asertiva e interculturalidad.
- b) Gestión del desarrollo de los recursos humanos en salud y desarrollo organizacional.
- c) Organización y planificación para el logro de los objetivos y mejora del desempeño de los recursos humanos.
- d) Gestión de la prestación de salud altamente especializada con énfasis en la mujer, neonato e infante, sobre la plataforma de la Medicina Basada en Evidencias.
- e) Gestión de prestación en la atención de salud altamente especializada en enfermedades transmisibles y no transmisibles, crónica, degenerativa, emergencia y urgencias.
- f) Gestión de riesgos y desastres en el HONADOMANI "San Bartolomé" y ante situaciones de emergencias y desastres en la población.



### 3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA CAPACITACION ANUAL

#### 3.1 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

**CUADRO N° 01**

OBJETIVOS ESTRATEGICOS HONADOMANI " SAN BARTOLOMÉ" 2012 - 2016	OBJETIVOS DE CAPACITACION ANUAL 2015
<p><b>OGE1:</b> Fortalecer la atención altamente especializada a la mujer con problemas en su salud materna y fetal, que contribuya a la disminución de la morbilidad y mortalidad materna y perinatal, con énfasis en la población más vulnerable.</p>	<p>O.C.A.1 Actualizar al recurso humano en sus conocimientos, habilidades y aptitudes, considerando el desarrollo tecnológico, herramientas, procesos de organización de la oferta de servicios de salud y las exigencias de la demanda.</p>
<p><b>OGE2:</b> Consolidar la atención altamente especializada que responde a las necesidades de salud del neonato, el niño y el adolescente, con énfasis en los trastornos nutricionales y enfermedades prevalentes, que contribuya a la disminución de la morbilidad y mortalidad por estas causas, principalmente en la población vulnerable</p>	<p>O.C.A. 2 Adiestrar al recurso humano para la implementación de servicios estratégicos, técnicas y procedimientos que contribuyan al mejoramiento de la capacidad resolutive del hospital, acorde a la categoría III-1, así como para la innovación en la gestión institucional.</p>
<p><b>OGE3:</b> Mejorar la atención especializada que responde a las Enfermedades Transmisibles (TBC y VIH/SIDA) y a las Enfermedades No transmisibles y crónico degenerativas (especialmente Obesidad, Hipertensión Arterial, Diabetes Mellitus, Cáncer de Cuello Uterino y de Mama), que afectan a los grupos poblacionales objetivo de nuestro Hospital.</p>	<p>O.C.A. 2 Adiestrar al recurso humano para la implementación de servicios estratégicos, técnicas y procedimientos que contribuyan al mejoramiento de la capacidad resolutive del hospital, acorde a la categoría III-1, así como para la innovación en la gestión institucional.</p>
<p><b>OGE4:</b> Lograr condiciones para responder como Hospital Seguro ante los riesgos y daños a la salud que puedan suscitarse por factores externos naturales y de origen antrópico.</p>	<p>O.C.A. 3 Fomentar y estimular la identidad institucional del recurso humano, así como la mejora continua de sus habilidades, aptitudes y actitudes, que contribuyan en el desarrollo del desempeño laboral con calidad y eficiencia.</p>



<p><b>OGE 5:</b> Obtener la Acreditación como Hospital III-1 que cumple estándares de calidad de atención que se sustentan en una adecuada gestión clínica y seguridad de la atención que brindamos, así como en el desarrollo eficaz de procesos relevantes para desarrollar la Atención Altamente Especializada, enfatizando la Gestión de Medicamentos, la Certificación de Competencias y la Docencia e Investigación</p>	<p>O.C.A.4 Desarrollar acciones de educación continua orientadas a la inducción del personal, procesos de mejora continua, actualización permanente en la aplicación de normas técnico administrativas, desarrollo del personal, promoción de la identidad institucional y generación de una cultura de trabajo favorable</p>
<p><b>OGE 6:</b> Lograr la innovación de la infraestructura y equipamiento sustentada en evaluación de tecnologías hospitalarias y proyectos de inversión, e implementación de un sistema de información para la toma de decisiones, que permitan a una mayor capacidad de oferta de los servicios de salud altamente especializados del hospital.</p>	<p>O.C.A. 4 Desarrollar acciones de educación continua orientadas a la inducción del personal, procesos de mejora continua, actualización permanente en la aplicación de normas técnico administrativas, desarrollo del personal, promoción de la identidad institucional y generación de una cultura de trabajo favorable</p>
<p><b>OGE 7:</b> Optimizar el apoyo administrativo con énfasis en el abastecimiento, el financiamiento y la gestión del aseguramiento, con repercusión positiva en la accesibilidad de nuestros usuarios a los servicios necesarios para la atención de sus necesidades de salud.</p>	<p>O.C.A.3 Fomentar y estimular la identidad institucional del recurso humano, así como la mejora continua de sus habilidades, aptitudes y actitudes, que contribuyan en el desarrollo del desempeño laboral con calidad y eficiencia.</p>

### 3.2 ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

- 3.2.1. Aplicación de técnicas modernas de capacitación y educación continua en servicio, para la implementación y desarrollo de Actividades de Capacitación y Asesoría Técnica.
- 3.2.2. Planificación y desarrollo de talleres en áreas administrativas y asistenciales.
- 3.2.3. Realización de pasantías, rotaciones externas, cursos y talleres en temas asistenciales en relación directa con las funciones que desempeñan los recursos humanos.
- 3.2.4. Desarrollo de actividades de capacitación con el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).
- 3.2.5. Realización de cursos corporativos, de acuerdo a los convenios interinstitucionales vigentes.



### 3.3 DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD:

En el HONADOMANI "San Bartolomé" se cuenta con 975 plazas de personal nombrado, 446 contratados en la modalidad de CAS y 01 contratado a plazo fijo. En el CAP institucional se han definido adicionalmente 09 cargos de confianza, aún es necesaria la incorporación de personal a la institución especialmente los que vienen trabajando en el régimen de CAS, tenemos brechas de algunas especialidades médicas, así como hay déficit de algunos tipos de profesionales asistenciales como por ejemplo: enfermeras, y nutricionistas, para cubrir las necesidades de acuerdo al Nivel de Complejidad III-1. Por otra parte nuestra institución cuenta con un total de 74 médicos residentes, de los cuáles 44 son destacados y 30 de plaza libre.

**GRÁFICA N° 01**  
**COMPOSICIÓN DEL PERSONAL, SEGÚN SU CONDICIÓN LABORAL**



Fuente: Unidad de Programación, Enero 2014.



**CUADRO N° 02**  
**CARACTERÍSTICAS DEL RECURSO HUMANO, SEGÚN CONDICIÓN**  
**LABORAL**

CARGO / CATEGORIA / NIVEL	NOMBRADOS	CONTRATADOS (CAS-Cont. Fijo)	TOTAL
Médicos Cirujanos	168	45	213
Enfermeras	135	121	256
Obstetras	46	17	63
Odontólogos	06	03	09
Tecnólogo medico	29	18	47
Psicólogos	05	02	07
Químicos Farmacéuticos	07	11	18
Biólogos	01	03	04
Nutricionistas	03	02	05
Trabajadores Sociales	16	03	19
Otros profesionales: Administrativos y Asistenciales	53	34	87
Técnicos	411	172	583
Auxiliares	85	16	161
Directivos	09	00	09
<b>TOTALES</b>	<b>975</b>	<b>447</b>	<b>1422</b>

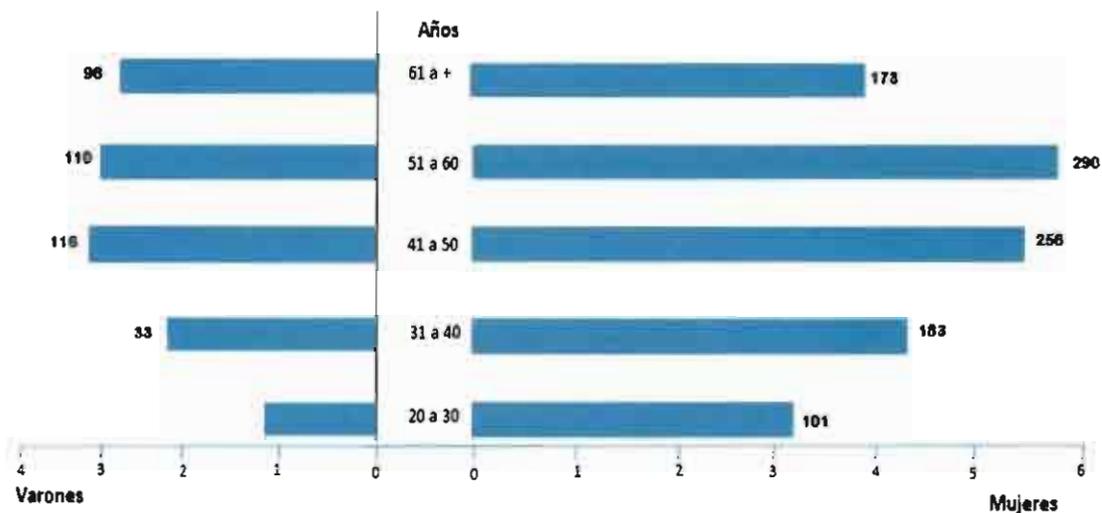
Fuente: Unidad de Programación, Enero 2014.

En el Cuadro N° 02 se observa que de 1422 trabajadores que tiene asignado el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé 975 son nombrados y 447 son CAS, y 01 personal profesional a plazo fijo, 640 son Profesionales de la Salud y 744 son personal técnico y auxiliar, es importante este análisis desde la perspectiva que el Hospital es de alta especialización, por contraste el mayor



número de recurso humano está en el nivel de personal técnico y auxiliar lo cual tiene una tendencia a ir disminuyendo especialmente el de personal auxiliar, pues las necesidades para un Hospital III-1 están orientadas al personal profesional, cuyas competencias garanticen el cumplimiento de los procedimientos técnicos asistenciales y administrativos.

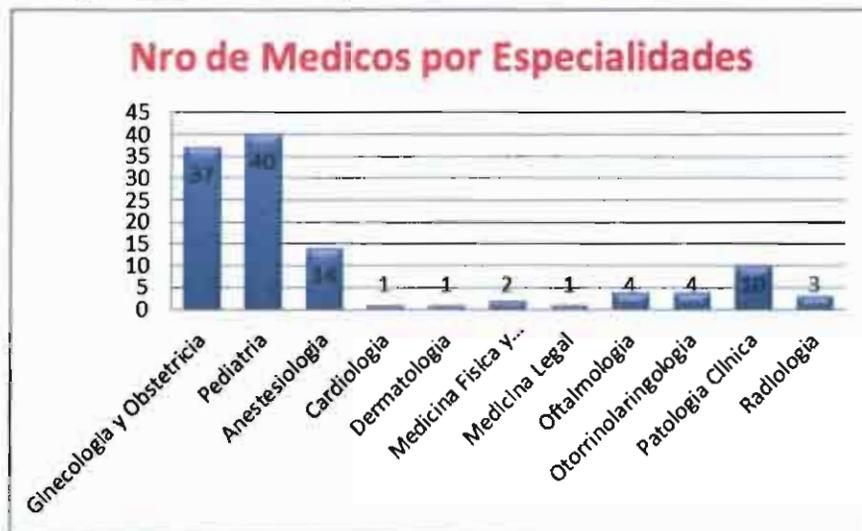
**GRÁFICA N° 02**  
**PIRÁMIDE POBLACIONAL: TRABAJADORES DEL HOSPITAL SAN BARTOLOMÉ**



En la Gráfica N° 02, se observa que la población de trabajadores de nuestra institución está compuesta por un 71% mujeres y 29% varones. La pirámide poblacional nos sugiere la necesidad de fortalecer las competencias en los grupos jóvenes que son un 31% del total de los trabajadores a fin de garantizar una atención de calidad, planes de formación para la conducción, liderazgo y docencia, así como planes de remplazo.



### GRÁFICA N° 03 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL MÉDICO SEGÚN ESPECIALIDADES



Fuente: Oficina de Personal 2014

En la Gráfica N° 03, se observa que el personal médico especialista que tiene el hospital, existe 40 pediatras, 37 gineco obstetras, 14 anesthesiólogos, 10 patólogos clínicos, de un total de 117 médicos especialistas nombrados, esto se debe al Nivel de complejidad III-1 que brinda servicios al binomio madre niño.

### GRÁFICA N° 04 NRO DE MEDICOS SEGÚN SUB ESPECIALIDADES



Fuente: Oficina de Personal, Octubre 2014



En la Gráfica N° 04, De un total de 19 médicos sub especialistas nombrados se aprecia que 05 son médicos intensivistas pediatras, 05 neonatólogo, 02 neumólogos pediatras.

**CUADRO N° 04  
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL SEGÚN GRUPO PROFESIONAL**

GRADO ACADÉMICO Y ESPECIALIDAD, SEGÚN PROFESIONALES DE LA SALUD				
PROFESIONALES	PROFESIONALES	MAESTRÍA	DOCTORADO	ESPECIALIDAD
Médicos Cirujanos	213	13	0	203
Enfermeras	256	26	0	205
Químico Farmacéutico	18	0	0	0
Odontólogos	09	1	0	0
Tecnólogo Médico	47	0	0	0
Obstetras	63	06	01	05
Psicólogos	06	0	0	0
Trabajadora Social	19	0	0	0
Nutricionista	05	0	0	0
Biólogos	04	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>640</b>	<b>22</b>	<b>01</b>	<b>102</b>

En el Cuadro N° 04 se observa que existe un grupo de profesionales con grados académicos de maestría y doctorados, no obstante, existe personal tanto asistencial como administrativo que cuenta con los estudios concluidos de post grado, lo que implica necesidad de brindar oportunidad a todo el personal egresado, para contribuir en la obtención de sus respectivos títulos y/o grado.

### 3.4 EVALUACION

Para el monitoreo y verificación de los resultados del PDP Anual, se aplicará modalidades de evaluación de la capacitación oportunas a las acciones de capacitación previstas como exámenes de conocimientos y evaluación del desempeño.



### 3.5 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO



Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

- Evaluación de Conocimientos: Se verificará si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- Evaluación del Desempeño: Si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.

### 3.6 FINANCIAMIENTO

El financiamiento del Plan de Desarrollo de las Personas del HONADOMANI "San Bartolomé" 2015 es de **912,000** Nuevos Soles, contando con la disponibilidad presupuestaria otorgada por la actual gestión.

## 4 METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

### 5.1 METAS E INDICADORES:

**CUADRO N° 05**  
**METAS DEL PDP ANUAL 2015**

a. 80% del Personal de salud capacitado para la atención con calidad en salud.
b. 80% de Gestores o de personal con funciones relacionadas a recursos humanos, capacitados en Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos.
c. 80% de los gestores y personal con funciones relacionadas, capacitados en rectoría, fortalecimiento de la gestión administrativa y asistencial.
d. 80% de Profesionales Médicos, Profesionales de la Salud y personal técnico, capacitados en la atención de salud altamente especializada dirigida a la mujer, neonato e infante, adolescente que contribuya a la reducción de la morbi mortalidad materna neonatal e infantil.
e. 80% de personal asistencial y personal administrativo con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de enfermedades transmisibles.
f. 80% de personal asistencial y personal administrativo con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de enfermedades no transmisibles, enfermedades crónicas y degenerativas.



- g. 80% de personal asistencial y personal administrativo con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de emergencias y urgencias.
- h. 80% de gestores y personal con funciones relacionadas, capacitados en vulnerabilidad hospitalaria y Gestión de Riesgos y Desastres.
- I. Gestionar el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo
- j. Generar Cultura de calidad y seguridad del paciente en el 80% de los trabajadores de la institución.
- k. Crear identidad institucional en el 100% de trabajadores del HONADOMANI "San Bartolomé"

Los indicadores que podrían ser usados dependiendo del tipo de capacitación impartida, serían:

**TABLA N° 05  
INDICADORES DEL PDP ANUAL 2015**

INDICADOR	FORMULA
<b>% Cobertura:</b>	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores programados en acciones de capacitación}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabajadores}}$
<b>% Asistencia:</b>	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de personas que asistieron efectivamente}}{\text{N}^\circ \text{ de personas programadas.}}$
<b>N° de personal capacitado anualmente:</b>	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de personal capacitado}}{\text{total de Personal}}$
<b>Cantidad de pasantías anualmente:</b>	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de pasantías ejecutadas}}{\text{Total de pasantías programados en el año.}}$



**ANEXO N° 01**  
**MATRIZ DE COHESION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL**

OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2012-2016	COMPETENCIAS NECESARIAS	OBJETIVOS DE CAPACITACION ANUAL 2015	METAS
<b>OE 1.</b> <i>Fortalecer la oferta de los Servicios de Salud con enfoque de calidad.</i>	Competencias para fortalecimiento de atención de salud dentro del marco de la gestión de la calidad en salud, al usuario y a la comunidad, mediante una comunicación asertiva e interculturalidad	<b>O.C.Q.1</b> Fortalecer la atención de calidad al usuario de acuerdo a políticas institucionales, dentro del marco de la Gestión de la calidad.	a. 80% del Personal de salud capacitado para brindar atención con calidad en salud al usuario.
<b>OE 2.</b> <i>Fortalecer la gestión del potencial humano.</i>	Competencias en gestión del desarrollo de los recurso humano en salud y desarrollo organizacional	<b>O.C.Q. 2</b> Fortalecer la gestión del desarrollo de los recursos humanos.	b. 80% de Gestores o personal con funciones relacionadas a RRHH, capacitado en Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos.
<b>OE 3.</b> <i>Optimizar la Gestión institucional para mejorar el desempeño.</i>	Competencias para la organización y planificación para el logro de los objetivos y mejora del desempeño de los RRHH	<b>O.C.Q.3</b> Mejorar el desempeño de los RRHH para el logro de los objetivos institucionales basados en la Gestión Institucional.	d. 80% de los Gestores y personal con funciones relacionadas a gestión institucional, organización y planificación en la gestión administrativa o gestión asistencial.
<b>OE 4.</b> <i>Fortalecer la atención de salud altamente especializada dirigida a la mujer, neonato e infante, que contribuya a la reducción de la morbi- mortalidad materna neonatal e infantil.</i>	Competencias para la gestión de prestación de salud altamente especializada con énfasis en la mujer, neonato e infante, sobre la plataforma de la MBE	<b>O.C.Q.4</b> Fortalecer la atención de salud de la mujer, neonato e infante.	f. 80% de Profesionales Médicos, no médicos y personal técnico, capacitados en la atención de salud de las mujeres, neonatos e infantes que contribuya a la reducción de la morbi mortalidad materna neonatal e infantil.
<b>OE 5.</b> <i>Brindar atención de salud especializada orientada a disminuir y controlar las enfermedades transmisibles y no transmisibles, crónicas y degenerativas, así como la atención de emergencias y</i>	Competencias para la gestión de prestación de atención de salud altamente especializada en enfermedades transmisibles y no transmisibles, crónicas, degenerativas, emergencia y urgencias.	<b>O.C.Q.5.1</b> Fortalecer la atención de salud de las enfermedades trasmisibles en todas las etapas de la vida	g. 80% de personal asistencial y personal con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de enfermedades transmisibles.
		<b>O.C.Q.5.2</b> Fortalecer la atención de salud de las enfermedades no transmisibles, enfermedades crónicas y degenerativas en todas las etapas de la vida	h. 80% de personal asistencial y personal con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de enfermedades no transmisibles, enfermedades crónicas y degenerativas.



PERU

Ministerio de Salud

Plan de Desarrollo de las Personas 2015

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

<p><b>urgencias médicas que afectan a la población en todas las etapas de vida.</b></p>		<p><b>O.C.Q.5.3</b> Fortalecer la atención de salud en emergencias y urgencias en todas las etapas de la vida</p>	<p>i. 80% de personal asistencial y personal con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de emergencias y urgencias.</p>
<p><b>OE 6.</b> <b>Disminuir los riesgos de vulnerabilidad Hospitalaria para optimizar la atención de salud de la población en situaciones de emergencias y desastres.</b></p>	<p>Competencias para la Gestión de Riesgos y desastres en el HNDM</p>	<p><b>O.C.Q.6.1</b> Fortalecer la evaluación de la vulnerabilidad hospitalaria y la gestión de riesgos y desastres.</p>	<p>j. 80% de gestores y personal con funciones relacionadas, capacitados en Vulnerabilidad Hospitalaria y Gestión de Riesgos y Desastres</p>



## CURSOS PRIORIZADOS

NRO	NOMBRE DEL EVENTO	TIPO DE EVENTO	TIPO DE PARTICIPANTE	PROGRAMACION POR TRIMESTRE				COSTO	N° PART	AREA SOLICITANTE
				I	II	III	IV			
1	ACTUALIZACION DEL DERECHO PROCESAL CIVIL	CURSO	Abogados		X			5000	4	OFIC. DE ASESORIA JURIDIC
2	ACTUALIZACION DE ALMACENAMIENTO Y CONTROL DE KARDEX	CURSO	Personal Administrativo	X				10000	20	OFICINA DE LOGISTICA
3	ACTUALIZACION DEL SEACE Y NORMATIVAS DE COMPRAS	CURSO	Personal Administrativo	X			X	10000	30	OFICINA DE LOGISTICA
4	RCP AVANZADO	CURSO	Medicos	X		X		20000	25	DPTO. DE ANESTESIOLOGIA Y AREAS CRITICAS
5	CURSO DE DISEÑO GRAFICO	CURSO	Personal Administrativo		X			5000	2	OFIC. DE COMUNICACIONES
6	BIOSEGURIDAD: GESTION Y MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial		X			10000	50	OFICINA DE EPIDEMIOLOGIA
7	ACTUALIZACION DE COMPETENCIAS EN ENFERMERIA	CURSO	Enfermeras					11500	100	DPTO. DE ENFERMERIA
8	PARTICIPACION DE ENFERMERIA EN ESPECIALIDADES MEDICAS	CURSO	Enfermeras					11500	50	DPTO. DE ENFERMERIA
9	ACTUALIZACION DE LA LEY DE DE CONTRATACIONES DEL ESTADO Y SU REGLAMENTO	CURSO	Personal Administrativo	X				11500	23	OFICINA DE LOGISTICA
10	ADMINISTRACION DE BIENES PATRIMONIALES	CURSO	Personal Administrativo		X			2000	5	OFICINA DE LOGISTICA
11	TRASTORNO DE LA PRONUNCIACION 2015	CURSO	Tecnologos Medicos		X			2000	2	MEDICINA FISICA Y REHABIL
12	TRASTORNO DEL APRENDIZAJE 2015	CURSO	Tecnologos Medicos			X		2000	2	MEDICINA FISICA Y REHABIL
13	MOTRICIDAD OROFACIAL 2015	CURSO	Tecnologos Medicos		X			7000	2	MEDICINA FISICA Y REHABIL
14	TAMIZAJE NEONATAL Y ERRORES INNATOS DEL METABOLISMO	CURSO	Medicos	X				8000	1	DPTO DE PEDIATRIA
15	ACTUALIZACION EN ENTRENAMIENTO TECNICO EN PROCESOS DE CAPACITACION	CURSO	Personal Administrativo	X				6000	4	UNIDAD DE CAPACITACION
16	ACTUALIZACION DE COMPETENCIAS EN EL ROL DEL TECNICO DE ENFERMERIA	CURSO	Tec en Enfer.		X			10000	200	DPTO. DE ENFERMERIA
17	CURSO DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	CURSO	Enfermeras				X	11500	202	OF. DE GEST. DE LA CALIDAD Y DPTO ENFER
18	CURSO DE ACTUALIZ. EN NORMAS TECNICAS PARA LA AUTOEVALUACION	CURSO	Personal Administrativo	X				7000	21	OF. DE GEST. DE LA CALIDA
19	CURSO DE PROYECTOS DE MEJORA DE LA CALIDAD	CURSO	Personal Administrativo		X			10000	40	OF. DE GEST. DE LA CALIDA
20	PARTICIP. DEL TEC. EN ENF. EN ATENCION DEL PACIENTE CRITICO	CURSO	Tec. En Enf.	X	X	X	X	11500	60	DPTO. DE ENFERMERIA
21	MOTIVACION PERSONAL	CURSO	Enfermeras y Equipo de Salud	X	X	X	X	25000	300	OFICINA DE RRHH TODO HOSPITAL
22	PARTICIPACION DEL TECNICO DE ENFERMERIA EN EL MANEJO INTEGRAL DE PACIENTES	CURSO	Enfermeras	X	X	X	X	10000	200	DPTO. DE ENFERMERIA
23	FORTALECIMIENTO DEL CUIDADO HUMANIZADO DE ENFERMERIA EN LA ATENCION MATERNO INFANTIL	CURSO	Enfermeras	X	X	X	X	20000	150	DPTO. DE ENFERMERIA
24	REDACCION EFECTIVA	CURSO TALLER	Equipo Administrativo y Asistencial	X				9000	53	DIRECCION GENERAL OFIC. DE ASESORIA JURIDIC OFICINA DE EPIDEMIOLOGIA UNIDAD DE CAPACITACION
25	COMPUTACION AVANZADA	CURSO TALLER	Equipo Administrativo y Asistencial		X			11500	60	OFIC. DE ESTADISTICA E IN
26	MANEJO DE ESTRES	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial		X		X	14000	120	OFICINA DE EPIDEMIOLOGIA OFICINA DE LOGISTICA SERV. DE NUTRICION Y DIET



NRO	NOMBRE DEL EVENTO	TIPO DE EVENTO	TIPO DE PARTICIPANTE	TRIMESTRE				COSTO	N° PART	AREA SOLICITANTE
				I	II	III	IV			
27	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial					8000	103	UNIDAD DE CAPACITACION
28	COMPUTACION NIVEL INTERMEDIO	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial	X		X		11500	60	OFICINA DE LOGISTICA
29	FOMENTO DE CODIGO DE ETICA EN LA FUNCION PUBLICA	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial	X				10000	150	OFICINA DE EPIDEMIOLOGIA
30	REGIMEN DISCIPLINARIO Y ACCIONES ANTICORRUPCION	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial	X	X	X	X	11500	51	OFICINA DE LOGISTICA
31	CLIMA ORGANIZACIONAL	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial	X	X	X	X	11500	1,500	UNIDAD DE CAPACITACION
32	DEBERES Y DERECHOS DE LOS USUARIOS	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial	X			X	11300	100	UNIDAD DE CAPACITACION
33	CURSO DE PROTOCOLO DE EVENTOS	CURSO	Personal Administrativo		X			5000	3	UNIDAD DE CAPACITACION
34	BIOETICA EN SALUD	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial	X		X		11500	1	OFIC. DE COMUNICACIONES
35	SISTEMA DE INVENTARIO	CURSO	Personal Administrativo	X				9000	2	OFICINA DE EPIDEMIOLOGIA
36	GESTION DE MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	CURSO TALLER	Personal Administrativo y Asistencial		X			9000	60	OFICINA DE LOGISTICA
37	PROGRAMACION EN ASP.NET	CURSO	Personal Administrativo	X				5000	3	OFICINA DE EPIDEMIOLOGIA

359300

