

Personas

	<b>PLAN</b>	PLAN – CPDP- 002
	Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001 Página 1 de 16

# PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2013

## HOSPITAL NACIONAL “DANIEL ALCIDES CARRIÓN”



Elaborado por:	Comité PDP-HNDAC
Rep D.G.	SR. JORGE MAYORGA LOAYZA
OEPE	ECON. ROSANA BALLÓN REYES
OADI	LIC. MIRIAM CRIBILLERO ROCA
OARH	LIC. MANUEL CÁRDENAS SUAREZ
Revisado por:	
OAJ	DRA. CARMEN QUIÑONES MATA
OEPE	ECON. ROSANA BALLÓN REYES
OEA	LIC. JUDITH YLLAHUAMAN CHIPANA
Aprobado por:	
DG	Dr. JOSE LUIS ORCASITAS JARA
Resolución Directoral N° 481	Fecha: 23/12/2013

	<b>PLAN</b>	PLAN – CPDP- 002
	Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013 Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"	Edición N.º 001 Página 2 de 16

## 1. PRESENTACIÓN

El Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013 del Hospital Nacional "Daniel A. Carrión", ha sido elaborado de acuerdo con los planes institucionales vigentes, en cumplimiento del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Peruano.

La capacitación, es el recurso más valioso de toda actividad de Desarrollo de los Recursos Humanos; de allí la necesidad de invertir en tales planes y establecer alianzas estratégica con Fuentes Cooperantes, a fin de proporcionarlos de manera sostenible y sistemática; así mismo, con el objeto de mejorar el conocimiento, habilidades y destrezas de nuestro personal proactivo que presta servicio en nuestra Institución.

El Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2013, es un instrumento de gestión que promueve el desarrollo de las capacidades del personal al servicio del Estado, asegurando la eficiencia y el uso racional de los recursos públicos, con la finalidad de promover el logro de los objetivos estratégicos de nuestra entidad y brindar un servicio de calidad a nuestros usuarios.



J. YLLAHUAMÁN CH.

## 2. AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación son todas las Unidades Orgánicas del Hospital Nacional Daniel A. Carrión- Callao.



JALLÓN R.

## 3. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION, METAS E INDICADORES DE CAPACITACION

### 3.1. OBJETIVOS

3.1.1. Desarrollar una Cultura de Calidad y seguridad Hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y las personas, así como al ambiente laboral, traducido en: trabajo en equipo, capacidad en organización, planificación y solución de problemas.

3.1.2. Aplicar el marco Técnico Normativo vigente en la Gestión Administrativa, utilizando las Herramientas Modernas del Sistema Gerencial, con eficiencia, eficacia y oportunidad.



	<b>PLAN</b>	PLAN – CPDP- 002
	Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001
		Página 3 de 16

3.1.3 Generar Conocimientos y habilidades para el diseño y elaboración de Proyectos de Investigación y Proyectos de Inversión que contribuyan a la solución de Problemas de Salud de la Región Callao.

3.1.4. Fortalecer las capacidades del Personal de Salud en el Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación

### 3.2 METAS E INDICADORES DE CAPACITACION

3.2.1 Capacitar al 20% de los trabajadores con prioridad en las áreas asistenciales por sobre Cultura de Calidad y seguridad Hospitalaria.

3.2.2 Capacitar al 20% de los trabajadores en cultura organizacional

3.2.3 Capacitar al 20% de trabajadores que realizan función de Gestión Hospitalaria.

3.2.4. Capacitar al 20% de profesionales en el diseño y elaboración de proyectos de Investigación.

3.2.5 Capacitar al 20% de profesionales que realizan función de Gestión, en Proyectos de Inversión.

4.1.6 Capacitar al 20% de trabajadores en el uso de las Tecnologías de la información y comunicación.



J. YLLAHUAMAN CH



R. BALLÓN R.



METAS	INDICADORES
1. Capacitar al 20% de los trabajadores con prioridad en las áreas asistenciales sobre Cultura de Calidad y seguridad Hospitalaria	<p><b>% Cobertura:</b> No. de capacitados/ Número de trabajadores programados</p> <p><b>% Asistencia:</b> Número de personas que asistieron efectivamente/ Número de personas programas.</p> <p><b>% Aprobados:</b> Número de personas aprobadas / número de personas que asistieron efectivamente al curso.</p>
2 Capacitar al 20% de los trabajadores en cultura organizacional	<p><b>% Cobertura:</b> No. de capacitados/ Número de trabajadores programados</p> <p><b>% Asistencia:</b> Número de personas que asistieron efectivamente/</p>

	<b>PLAN</b>	PLAN – CPDP- 002
	Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001
		Página 4 de 16

	Número de personas programas. <b>% Aprobados:</b> Número de personas aprobadas / número de personas que asistieron efectivamente al curso
<b>3</b> Capacitar al 20% de trabajadores que realizan función de Gestión Hospitalaria.	<b>% Cobertura:</b> No.de capacitados/ Número de trabajadores programados <b>% Asistencia:</b> Número de personas que asistieron efectivamente/ Número de personas programas. <b>% Aprobados:</b> Número de personas aprobadas / número de personas que asistieron efectivamente al curso
<b>4.</b> Capacitar al 20% de profesionales en el diseño y elaboración de proyectos de Investigación.	<b>% Cobertura:</b> No.de capacitados/ Número de trabajadores programados <b>% Asistencia:</b> Número de personas que asistieron efectivamente/ Número de personas programas. <b>% Aprobados:</b> Número de personas aprobadas / número de personas que asistieron efectivamente al curso
<b>5</b> Capacitar al 20% de profesionales que realizan función de Gestión, en Proyectos de Inversión.	<b>% Cobertura:</b> No.de capacitados/ Número de trabajadores programados <b>% Asistencia:</b> Número de personas que asistieron efectivamente/ Número de personas programas. <b>% Aprobados:</b> Número de personas aprobadas / número de personas que asistieron efectivamente al curso
<b>6</b> Capacitar al 20% de trabajadores en el uso de las Tecnologías de la información y comunicación.	<b>% Cobertura:</b> No.de capacitados/ Número de trabajadores programados <b>% Asistencia:</b> Número de personas que asistieron efectivamente/ Número de personas programas. <b>% Aprobados:</b> Número de personas aprobadas / número de personas que asistieron efectivamente al curso



K

	<b>PLAN</b>	PLAN – CPDP- 002
	Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001 Página 5 de 16

#### 4. EVALUACION

##### 4.1. Evaluación Diagnóstica

Se considerará 04 fuentes de Información para la Elaboración del Plan de Capacitación:

- Identificación de las necesidades de Capacitación para el año 2013  
Se han considerado las acciones de capacitación que fueron remitidas por los Directores, Jefes de Departamento y/o Oficinas.
- Evaluación de Desempeño Laboral.  
La información del Desempeño Laboral del año 2012, fue proporcionada por la Oficina de Administración de Recursos Humanos, la misma que permite conocer y evaluar el rendimiento de los trabajadores.



J. YLLAHUAMÁN CH

Utilizando el indicador: Número de Personas que obtuvieron el promedio insuficiente, en la evaluación del desempeño semestral o anual.

- Plan Estratégico Institucional 2013-2017, aprobado por resolución Directoral No.- 217-2013/DG-HNDAC, de fecha 07 de Junio del 2013, dentro de los cuales se establecen los siguientes Objetivos estratégicos:



R. BALLÓN R.

#### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

Prioridades Institucionales	Objetivos Generales	
Diagnóstico, tratamiento y recuperación de las Enfermedades Prevalentes para la disminución de la Morbimortalidad Materno Neonatal.	OG1	Contribuir a Disminuir la Morbimortalidad Fortaleciendo la atención integral Materno Neonatal Especializada.
Atención integral de la población infantil menor de 5 Años y manejo especializado a niños con desnutrición crónica.	OG2	Contribuir a Disminuir la Desnutrición Crónica, fortaleciendo la atención integral del niño menor de 05 años.



C. QUIÑONES M

	<b>PLAN</b>	PLAN – CPDP- 002
	Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013 Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"	Edición N.º 001
		Página 6 de 16

Control, diagnóstico temprano y manejo integral de las Enfermedades Trasmisibles.	<b>OG3</b>	Contribuir a Disminuir la Morbimortalidad, fortaleciendo el diagnóstico temprano y manejo integral de las Enfermedades Trasmisibles.
Diagnóstico, temprano y manejo Integral de las Enfermedades No Trasmisibles	<b>OG4</b>	Contribuir a Disminuir la Morbimortalidad, fortaleciendo el diagnóstico temprano y manejo integral de casos de Enfermedades No Trasmisibles crónico degenerativas, intoxicación por metales pesados y aquellos originados por factores externos
Diagnóstico Temprano y Manejo Integral de Enfermedades Oncológicas	<b>OG5</b>	Contribuir a Disminuir la Morbimortalidad, fortaleciendo el diagnóstico temprano y manejo integral de casos de Cáncer de Cuello Uterino, Mama, Próstata, Pulmón y Estomago.



Prioridades Institucionales	Objetivos Generales	
Mejoramiento continuo de la atención con enfoque en el paciente	<b>OG6</b>	Fortalecer la oferta de servicios en función a la priorización de la demanda en las diferentes especialidades
Impulsar las competencias del recurso humano para desarrollar la capacidad de gestión de los servicios de salud	<b>OG7</b>	Fortalecer las competencias y capacidades de los trabajadores en función de las necesidades institucionales

	<b>PLAN</b>	PLAN – CPDP- 002
	Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001 Página 7 de 16

Asegurar el acceso de productos farmacéuticos y el uso racional de medicamentos.	OG8	Promover el uso racional de medicamentos y mejorar el acceso y disponibilidad a productos farmacéuticos de calidad
Desarrollar La Optimización De Los Recursos Y La Gestión Eficiente De Administrativa Y Financiera	OG9	Optimizar la gestión de los recursos materiales, económicos y financieros
Desarrollar las capacidades y la respuesta efectiva ante eventos adversos ambientales y antrópicos	OG10	Planificar y organizar las intervenciones de prevención, mitigación y respuesta hospitalaria en emergencias y desastres



- Medición del Clima Organizacional, información proporcionada por la Oficina de Gestión de la Calidad, en el informe: Medición del Clima Organizacional 2012, en el HNDAC, dentro de los cuales se señalan los siguientes resultados:
  1. Los trabajadores del HNDAC consideran en un 46,4 %, que laboran bajo un clima adverso, esto significa que casi el 50% de trabajadores tienen un riesgo incrementado de incurrir en conductas disfuncionales, que repercutirían negativamente en la organización. Por tanto, esta proporción elevada de percepción negativa influye en las características del medio ambiente laboral y en la manera como cada trabajador las percibe y tiene repercusiones en el comportamiento laboral e interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. Las mayores causas potenciales serían la insatisfacción con respecto al nivel remunerativo; la percepción que no existe un justo reconocimiento a los trabajadores que lo merecen pues en la dimensión premio-castigo, prevalece notoriamente el extremo punitivo.

**Siendo la RECOMENDACIÓN:**

1. La DG debe emitir un lineamiento de política institucional con énfasis hacia las jefaturas, señalando que se privilegia la amabilidad, cortesía y buen trato en general hacia los trabajadores y entre ellos mismos.
2. Fortalecer la cultura de trabajo en equipo actual en la Institución, de manera que las tareas sean realizadas de manera eficiente y colaboradora; evitando conflictos que entorpecen el desempeño individual y departamental repercutiendo finalmente en el ambiente de la organización.

	<b>PLAN</b>	PLAN – CPDP- 002
	Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001
		Página 8 de 16

3. Se debe capacitar a los trabajadores en un mayor desarrollo de la crítica constructiva por canales formales; fortalecer y desarrollar las capacidades de autocritica y de reconocimiento al logro de los demás.

### 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION.

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

#### Reacción

En este nivel se aplicará las encuestas que permitirán medir el grado de satisfacción de los participantes en cuanto el contenido de la capacitación, al diseño del proceso de aprendizaje, a la competencia de los facilitadores, ponentes, entre otros. Se rescata la opinión de los participantes y se aplica al final del desarrollo de la actividad. Sugerencias de tópicos de interés para próximas capacitaciones.

#### Aprendizaje.

En este nivel se aplicará para el logro de los objetivos establecidos para el proceso de capacitación, pruebas de entrada (pre test) y de salida (post test). Así mismo se tendrá en cuenta instrumentos como: cuestionarios estructurados, listas de cotejo, ejercicios escritos o de simulaciones, presentaciones orales, demostraciones que son observables y comentadas por el facilitador, entre otros. Todo ello dependerá de lo que se quiere evaluar.

#### Aplicación.

Este nivel evalúa la aplicación de lo aprendido y cómo esta aplicación se refleja en su desempeño. Implica la observación de los trabajadores participantes en la ejecución de habilidades.

Es necesario precisar que se requiere que haya pasado un periodo de tiempo entre el término de la capacitación y el momento en que se obtiene la información sobre la aplicación, es decir, se observa su desempeño. Generalmente consideran entre 3 meses y un año después de finalizada la actividad como el tiempo aceptable para aplicar este nivel de evaluación.

La información se rescata no sólo de la observación del trabajador en su desempeño sino que implica conocer la opinión de los usuarios de los servicios, quienes son los que reciben la atención por parte del trabajador que fue capacitado.



	<b>PLAN</b>	PLAN – CPDP- 002
	Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001
		Página 9 de 16

Cabe señalar que la aplicación de estos mecanismos de evaluación será de responsabilidad de cada una de las Áreas, Departamentos y Oficinas involucrados en el proceso de atención y cuidado.

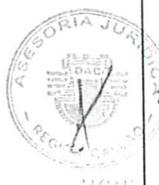
### Resultados

La evaluación está ligada a la unidad de trabajo y a los objetivos organizacionales, por ello es necesaria la revisión de los datos del servicio para determinar los beneficios. Se puede aplicar entrevistas en el lugar del trabajo, análisis de costo beneficio, entre otros y determinar el impacto de la capacitación sobre el servicio.

Los Departamentos y Oficinas deberán establecer las estrategias para definir las mejores formas de medir los resultados en base al cumplimiento de los objetivos y estrategias institucionales.

### 6. ACTIVIDADES DE CAPACITACION

Nº	Objetivos	Acciones de Capacitación - Temáticas	Modalidad Educativa	Publico Objetivo		Fuente de Financiamiento			Costo aproximado por acción de capacitación s/	Cronograma Trimestral de Actividades			
				Tipo	Nº	RO	RDR	Coperantes		I	II	III	IV
1	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Cultura Organizacional	Taller	Nombrado	200				X				
2	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Curso: Formación de Brigadas para el control de Emergencias Días 14,15,16,17,18,21,22,23,24 y 25 de Enero del 2013 (Personal Nombrado y Contratado)	Curso	Nombrado - CAS	300		X		S/. 1,500.00	X			
3	Aplicar el Marco Técnico Normativo vigente en la Gestión Administrativa, utilizando las herramientas modernas del Sistema Gerencial con eficiencia, eficacia y oportunidad.	Curso: Normas de la Administración Pública Día 01 de Febrero del 2013	Curso	Nombrado - CAS	100		X		S/. 600.00	X			



	<b>PLAN</b>	PLAN – CPDP- 002
	Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013 Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"	Edición N.º 001
		Página 10 de 16

Nº	Objetivos	Acciones de Capacitación - Temáticas	Modalidad Educativa	Público Objetivo		Fuente de Financiamiento			Costo aproximado por acción de capacitación S/	Cronograma Trimestral de Actividades			
				Tipo	Nº	RO	RDR	Coperantes		I	II	III	IV
4	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Actividad Científica: "Capacitando para mejorar la calidad de atención" - "Charlas informativas laborales" Días: 13 y 14 de Marzo del 2013	Curso - Taller	Nombrado - CAS	200		X		S/. 2,000.00	X			
5	Aplicar el Marco Técnico Normativo vigente en la Gestión Administrativa, utilizando las herramientas modernas del Sistema Gerencial con eficiencia, eficacia y oportunidad.	Curso: Capacitación de Acreditación por Organismo Supervisor de contratación del Estado al personal de Logística del HNDAC-Callao Días 20,21 y 22 de Marzo del 2013	Curso - Taller	Nombrado - CAS	30		X		S/. 10,000.00	X			
6	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Curso : Lucha contra incendios con extintores portátiles Días: 20 y 22 de Marzo 2013	Curso - Taller	Nombrado - CAS	30			X	S/. 600.00	X			
7	Aplicar el Marco Técnico Normativo vigente en la Gestión Administrativa, utilizando las herramientas modernas del Sistema Gerencial con eficiencia, eficacia y oportunidad.	Curso Taller: Para Secretarías. Buen trato-marketing empresarial- la inteligencia emocional como clave del éxito Día:	Curso - Taller	Nombrado - CAS	64		X		S/. 2,000.00		X		
8	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	"Fisiopatología aplicada al paciente crítico respiratorio" Día 16 y 17 de Mayo del 2013	Curso - Taller	Nombrado - CAS	100			X	S/. 1,000.00		X		





## PLAN

PLAN – CPDP- 002

Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013  
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"

Edición N.º 001

Página 11 de 16

Nº	Objetivos	Acciones de Capacitación - Temáticas	Modalidad Educativa	Publico Objetivo		Fuente de Financiamiento			Costo aproximado por acción de capacitación s/	Cronograma Trimestral de Actividades			
				Tipo	Nº	RO	RDR	Coperantes		I	II	III	IV
9	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Curso Taller : Rol del Tecnico de Enfermeria de el Siglo XXI . Dia : 02 y 03 de Mayo del 2013 Hora: 8:00 am a 3:00 pm	Curso - Taller	Nombrado - CAS	100			X	S/. 1,200.00		X		
10	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Curso : Prevencion de Enfermedades y Estilos de vida Saludable - Dirigido Al Personal Nombrado - Dias - 1,2,3,4,5,8,9,10,11,12,15,16,17,18,19,22, 23 y 24 de Abril del 2013	Curso	Nombrado - CAS	200			X	S/. 800.00		X		
11	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Curso: Cuidados de Enfermeria a Pacientes Post Operados Dias: 26 y 27 de junio 2013 hora: 8:00 am a 18:00 pm	Curso	Nombrado - CAS	100			X	S/. 800.00		X		
12	Aplicar el Marco Técnico Normativo vigente en la Gestión Administrativa, utilizando las herramientas modernas del Sistema Gerencial con eficiencia, eficacia y oportunidad.	Curso Taller- Formulacion e Interpretacion de Indicadores Dias. 12,3,14,15 de Junio del 2013 Hora de 10:00 am a 13:45 pm	Curso - Taller	Nombrado - CAS	95		X		S/. 2,000.00		X		
13	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Curso taller - "Atencion integral del Paciente Adulto Mayor" Dia: 26 y 27 de abril 2013 hora: 8:00 am a 2:00 pm	Curso - Taller	Nombrado - CAS	80		X		S/. 800.00		X		



J. YLLAHUAMÁN CH



F. FALLON R.



C. QUIÑONES M.



## PLAN

PLAN – CPDP- 002

Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013  
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"

Edición N.º 001

Página 12 de 16

Nº	Objetivos	Acciones de Capacitación - Temáticas	Modalidad Educativa	Publico Objetivo		Fuente de Financiamiento			Costo aproximado por acción de capacitación s/	Cronograma Trimestral de Actividades				
				Tipo	Nº	RO	RDR	Coperantes		I	II	III	IV	
14	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Curso Taller: "Aspectos Legales de la Historia Clínica y Metodos de Archivamiento" Dia 05 de Julio 2013	Curso	Nombrado - CAS	40			X					X	
15	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	I Curso Internacional de desafíos y Nuevas tendencias en Desinfeccion y Esterilizacion Hospitalaria Dias: 8 y 9 de Julio del 2013	Curso	Nombrado - CAS	100			X					X	
16	Aplicar el Marco Técnico Normativo vigente en la Gestión Administrativa, utilizando las herramientas modernas del Sistema Gerencial con eficiencia, eficacia y oportunidad.	Curso Taller - "Elaboracion y actualizacion de Manual de Organización y Funciones" Dias: 17, 19 y 30 de Setiembre del 2013	Curso - Taller	Nombrado - CAS	75				X					X
17	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Curso : Principios Bioeticos en el cuidado de enfermería e implicancia legales en la practica profesional Dias : 26 y 27 de setiembre del 2013	Curso - Taller	Nombrado - CAS	100				X					X
18	Fortalecer las capacidades del personal de salud en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.	Curso de Actualizacion Informatica "Herramientas Informaticas para la Gestion Administrativa" Dias: 11/09/13 al 03/10/13	Curso - Taller	Nombrado - CAS	20			X						X



J. YLLAHUAMÁN C.



R. BALLÓN R.



J. PONES M.



## PLAN

PLAN – CPDP- 002

Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013  
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"

Edición N.º 001

Página 13 de 16

Nº	Objetivos	Acciones de Capacitación - Temáticas	Modalidad Educativa	Publico Objetivo		Fuente de Financiamiento			Costo aproximado por acción de capacitación S/	Cronograma Trimestral de Actividades			
				Tipo	Nº	RO	RDR	Coperantes		I	II	III	IV
19	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Curso: "Gestion de la Calidad y seguridad del Paciente" Dias: 10 y 11 de octubre del 2013	Curso - Taller	Nombrado - CAS	150		X		S/. 1,000.00				X
20	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	II Curso Taller : " Gestion de Cuidado de Enfermería e Indicadores de Gestion" Dias: 27 y 28 de agosto del 2013	Curso - Taller	Nombrado - CAS	80		X	X	S/. 2,000.00			X	
21	Fortalecer las capacidades del personal de salud en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.	Excel Intermedio	Curso - Taller	Nombrado - CAS	30		X	X	S/. 1,500.00				
22	Aplicar el Marco Técnico Normativo vigente en la Gestión Administrativa, utilizando las herramientas modernas del Sistema Gerencial con eficiencia, eficacia y oportunidad.	Curso : Talento Humano	CURSO	Nombrado - CAS	60		X	X	S/. 2,000.00				
23	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Curso : "Emergencias y desastres , prevencion, Mitigacion y medidas de accion. Dias. 16,17,23,24, 30 y 31 de Octubre del 2013	Curso - Taller	Nombrado - CAS	200		X	X	S/. 700.00				X
24	Generar conocimientos y habilidades para el diseño y elaboración de proyectos de investigación y proyectos de inversión, que contribuyan a la solución de problemas de salud de la región.	Investigacion Cientifica	Curso - Taller	Nombrado	60		X	X	S/. 2,000.00				X



J. YLLAHUAMÁN CH



BALLÓN R.



C. QUIÑONES M



## PLAN

PLAN – CPDP- 002

Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013  
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"

Edición N.º 001

Página 14 de 16

Nº	Objetivos	Acciones de Capacitación - Temáticas	Modalidad Educativa	Publico Objetivo		Fuente de Financiamiento			Costo aproximado por acción de capacitación s/	Cronograma Trimestral de Actividades			
				Tipo	Nº	RO	RDR	Coperantes		I	II	III	IV
25	Aplicar el Marco Técnico Normativo vigente en la Gestión Administrativa, utilizando las herramientas modernas del Sistema Gerencial con eficiencia, eficacia y oportunidad.	Diplomado: Gestion de las Unidades Productoras en servicios de Salud	Diplomado	Nombrado	60		X		S/. 60,000.00			X	X
26	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Bioseguridad Buenas Practicas de manipulacion e Higiene de Alimentos	Curso - Taller	Nombrado	50			X	S/. 3,000.00				X
27	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	IV Congreso Inmternaciona de Tarbajo Social	Congreso	Nombrado	1		X		S/. 280.00				X
28	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Curso : Tecnicas de comunicacion eficaz y efectiva en el desarrollo personal y laboral	Curso - Taller	Nombrado	10			X	S/. 700.00				X
29	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	II Curso: Actualizacion de Enfermeria en Gineco Obstetricia Días : 21 y 22 Noviembre 2013	Curso - Taller	Nombrado	100			X	S/. 2,000.00				X
30	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	I II III Curso de Actualizacion en Enfermeria Días: 6,7 y 8 de Noviembre 2013	Curso - Taller	Nombrado	250			X	S/. 4,000.00				X



J. YLLAHUAMAN CH.



R. BALLÓN R.



C. QUINONES M.

	<b>PLAN</b>	PLAN – CPDP- 002
	Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001
		Página 15 de 16

Nº	Objetivos	Acciones de Capacitación - Temáticas	Modalidad Educativa	Publico Objetivo		Fuente de Financiamiento			Costo aproximado por acción de capacitación s/	Cronograma Trimestral de Actividades			
				Tipo	Nº	RO	RDR	Coperantes		I	II	III	IV
31	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Taller de Capacitación en Servicio "Bioseguridad y Buenas practicas de Manipulación e Higiene de Alimentos Días: 11 al 23 de Noviembre 2013	Curso - Taller	Nombrado	100			X	S/. 2,000.00				X
32	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	III Curso Internacional y I Jornada Científica "Abordaje Oportuno y seguro al paciente pediátrico en situaciones de Emergencia" Días 24 y 25 de Octubre	Curso - Taller	Nombrado	300			X	S/. 4,000.00				X
33	Desarrollar una Cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y a las personas, así como al ambiente laboral, traducido en trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Congreso Internacional de Trabajo social	Congreso	Nombrado	12		X		S/. 4,000.00		X		
<b>TOTAL</b>						3397			S/. 121,580.00				



J. YLLAHUAMAN CH



R. BALLÓN R.



C. QUINONES M

	<b>PLAN</b>	PLAN – CPDP- 002
	Plan Anual de Desarrollo de las Personas - 2013 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001 Página 16 de 16

## 7. FINANCIAMIENTO

Se estima el financiamiento requerido para la ejecución del Plan Anual de Desarrollo de las Personas del HNDAC-2013, es de S/.121,580.00 (Ciento Veinte y Uno Mil Quinientos Ochenta Con 00/100 Nuevos Soles). Según fuentes de Financiamiento Recursos Ordinarios, Recursos Directamente Recaudados y Organismos Cooperantes.

## 8. RESPONSABILIDAD

La Ejecución del Plan Anual de Desarrollo de las Personas del Hospital Nacional “Daniel A. Carrión” - 2013, es responsabilidad de la Dirección General, Dirección Ejecutiva de Administración, Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Oficina de Administración de Recursos Humanos, Oficina de Apoyo a la Docencia y otras unidades orgánicas según corresponda.

## 9. ANEXO

- . Acta de Validación del Plan Anual de Desarrollo de las Personas del HNDAC- Callao - 2013 por el Comité.

## 10. REFERENCIAS

1. Informe de Medición de Clima Organizacional 2012 del HNDAC. Oficina de Gestión de la Calidad.
2. Informe de Evaluación del Desempeño Laboral, año 2012. Oficina de Administración de Recursos Humanos.
3. Acciones de Capacitación remitidas por Dirección, Departamento, Oficinas y Servicios.





## ACTA DE REUNIÓN DE TRABAJO DEL COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL HOSPITAL NACIONAL "DANIEL A. CARRIÓN" DIRESA - CALLAO

En el Hospital Nacional "Daniel A. Carrión" del Callao, Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, siendo las 10:00 horas del día 30 de Setiembre del 2013, se reunieron los integrantes del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, los Señores: Sr. Jorge MAYORGA LOAYZA, en calidad de Representante de la Dirección General del HN-DAC, Lic. Manuel CÁRDENAS SUÁREZ, Jefe de la Oficina de Administración de Recursos Humanos como Integrante, Econ. Rossana BALLÓN REYES, Jefe de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, como Integrante, Lic. Mirian Corina CRIBILLERO ROCA, representante de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación y Lic. José Orlando NOBLECILLA QUEREVALÚ, representante de los Trabajadores, para tratar lo siguiente:

- Validación del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - 2013 del Hospital Nacional "Daniel A. Carrión" del Callao

Los miembros integrantes del Comité, luego de haber tomado conocimiento del contenido del Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - 2013, del Hospital Nacional "Daniel A. Carrión" DIRESA - Callao, y no habiendo ninguna objeción, acordaron por unanimidad elevar al Despacho del Director General dicho proyecto, para su revisión, evaluación y aprobación.

Acto seguido y culminada las intervenciones se da por concluido la reunión del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Nacional "Daniel A. Carrión" del Callao.

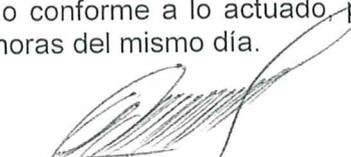
Estando conforme a lo actuado, proceden a firmar en señal de conformidad, siendo las 11:30 horas del mismo día.



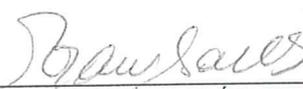
J. YLLAHUAMAN CH



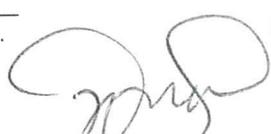
R. BALLÓN R.

  
Sr. Jorge MAYORGA LOAYZA.  
Representante de la DG-HN-DAC.

  
Lic. Manuel CÁRDENAS SUÁREZ  
Jefe de la Oficina de Personal

  
Econ. Rossana BALLÓN REYES.  
Jefe de OEPE.

  
Lic. Mirian CRIBILLERO ROCA  
Representante de OADI.

  
Lic. Orlando NOBLECILLA QUEREVALU  
Representante de los Trabajadores.