



Resolución Directoral

Callao, 29 de Mayo de 2014

Visto, el Memorándum No. 328-2014-HNDAC/OEPE, expedido por la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión; y

CONSIDERANDO:

Que, con la expedición del Decreto Legislativo No. 1025, se aprobó las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, cuya finalidad es la de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1° del citado cuerpo legal, siendo la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, la encargada de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar las políticas de capacitación en las diversas entidades e instituciones que conforman el sector público;

Que, mediante Decreto Supremo No. 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, en la que se establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP;

Que, al amparo de lo dispuesto en el referido Reglamento en concordancia con el D.L. No. 1025, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 041-2011-SERVIR/PE, SERVIR aprobó la Directiva No. 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" y, conforme al acápite III de la citada Directiva, están sujetas a su cumplimiento las entidades de la administración pública señaladas en el marco Artículo III del Título Preliminar de la Ley No. 28175 "Ley Marco del Empleo Público" cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) busca, entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por la referida autoridad, teniendo una vigencia de cinco años; dicho PDP deberá contener los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional, que



permitan un horizonte de mediano plazo; asimismo, deberán describir las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad.

Que, conforme al artículo 5 del Reglamento, establece que el PDP anualizado será elaborado, presentado, y ejecutado en un ciclo que corresponda con el de elaboración y ejecución presupuestal, dividido en las siguientes etapas:

- a) Elaboración del PDP
- b) Presentación del PDP
- c) Ejecución del PDP

Que, mediante Resolución Directoral No. 211-2013-DG-HN-DAC-C, de fecha 31.05.2013, se aprobó la constitución del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao;

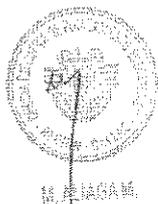
Que, el citado Comité de acuerdo a sus funciones ha elaborado el Proyecto del Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2014 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao amparándose en la Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 041-2011-SERVIR/PE que aprobó la Directiva No. 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, mediante el Oficio No. 001-2014-HN-DAC/CEPDP, de fecha 28.05.2014 el representante del Comité de Elaboración PDP eleva a la Dirección General del HNDAC, luego de su elaboración, revisión y validación, los proyectos del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 y 2015 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, a efectos que se revise, evalúe y apruebe mediante el respectivo acto administrativo;

Que, el numeral 5.2 del acápite V de la citada Directiva, señala que el PDP Anualizado deberá ser presentado por las Entidades cada año a SERVIR al correo electrónico pdp@servir.gob.pe para conocimiento en la forma y plazos establecidos en la referida Directiva;

Que, mediante Memorandum No. 328-2014-HNDAC/OEPE la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico del HNDAC ha evaluado el referido proyecto señalando que el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión sigue los requerimientos técnicos; consecuentemente, cuenta con su opinión favorable;

Que, mediante el Oficio Circular No. 068-2014-DG-DGGDRH/MINSA de fecha 12.05.2014, la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos, comunica el plazo final que tiene las Entidades para presentar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del año 2015 con la finalidad de ser incluido en el Plan Operativo Anual de sus respectivas Instituciones;



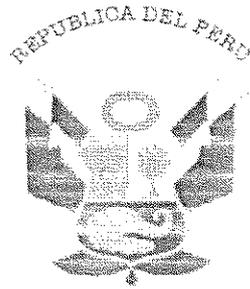
M. PIAGAM.



M. PIAGAM.



C. RAMÍREZ A.



Resolución Directoral

Callao, 29 de Mayo de 2014

Que, por otro lado, de conformidad a lo establecido en el literal e) del artículo 4º del Reglamento de Organizaciones y Funciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, aprobado por la Ordenanza Regional No. 000006, de fecha 06.02.2013, establece entre los objetivos funcionales generales de esta Entidad la de realizar la gestión de los recursos humanos, materiales económicos y financieros para el logro de la misión y sus objetivos en cumplimiento a las normas vigentes;

Que, por convenir a los intereses funcionales de la institución que permitan un mejor cumplimiento de sus fines y objetivos y, al amparo de las normas señaladas en los párrafos precedentes, resulta necesario la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, mediante el respectivo acto administrativo;

Que, con el visado de la Oficina Ejecutiva de Administración, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión; y

De conformidad con las atribuciones conferidas al Director General dispuestas en la Ordenanza Regional No. 000006, Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, que como Anexo I forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Oficina de Estadística e Informática, deberá publicar la presente Resolución con su respectivo anexo, aprobado en el artículo precedente en la página Web del HNDAC (www.hndac.pe).

ARTÍCULO TERCERO.- Remitir el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del año 2014 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

ARTÍCULO CUARTO.- Notificar la presente Resolución Directoral a la Sub Dirección General, Dirección Ejecutiva de Administración, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Oficina de Estadística e Informática, a los miembros del Comité y demás instancias administrativas para los fines de Ley.

Regístrese, comuníquese y cúmplase



Gobierno Regional del Callao
Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion
Dr. José Luis Orcasitas Jara
Director General del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion
CNP. 13295



JLOJ/CYQM/kpd
Archivo: 30.05.2014



PLAN

PLAN – CPDP- 003

Plan de Desarrollo de las Personas 2014
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"

Edición N.º 001

Página 1 de 9

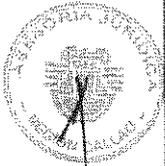
PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2014

HOSPITAL NACIONAL "DANIEL ALCIDES CARRIÓN"



C. QUIÑONES M.

Elaborado por:		Comité PDP-HNDAC
	Rep D.G.	Sr. Jorge Mayorga Loayza
	OEPE	Lic. Manuel Aliaga Mena
	OADI	Lic. Miriam Cribillero Roca
	OARH	Lic. Manuel Cárdenas Suarez
Revisado por:	OAJ	Dra. Carmen Quiñones Mata
	OEPE	Lic. Martín Aliaga Mena
	OEA	Lic. Cesar Ramírez Ángeles
Aprobado por:	DG	Dr. Jose Luis Orcasitas Jara
Resolución Directoral N° 191-2014 Fecha: 29/05/14		



C. QUIÑONES M.



C. RAMIREZ A.



	PLAN	PLAN – CPDP- 003
	Plan de Desarrollo de las Personas 2014 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001
		Página 2 de 9

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN.....	PAG. 03
II. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	PAG. 03
III. OBJETIVOS, METAS E INDICADORES	PAG. 03
IV. EVALUACIÓN	PAG. 05
V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PAG. 08
VI. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN – Ver Anexo	
VII. FINANCIAMIENTO.....	PAG. 09
VIII. RESPONSABILIDAD.....	PAG. 09
IX. ANEXOS	



C. QUIÑONES M.



C. RAMIREZ A.

✓



	PLAN	PLAN – CPDP- 003
	Plan de Desarrollo de las Personas 2014 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001
		Página 3 de 9

I.- PRESENTACIÓN.-

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) - 2014 del Hospital Nacional “Daniel A. Carrión” del Callao forma parte del proceso de implementación del Plan Quinquenal PDP-2013-2017, aprobado mediante Resolución Directoral N° 349-2013-DG-HNDAC, de fecha 12 de Setiembre de 2013, y de acuerdo a los Planes Institucionales vigentes, en cumplimiento del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, 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.

El Hospital Nacional “Daniel A. Carrión” del Callao, a través del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2014, necesita reforzar el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores como personal al servicio del Estado, orientado a la eficiencia y el uso racional de los recursos públicos, con el objeto de incrementar y actualizar permanentemente los conocimientos que garanticen brindar un servicio de calidad y gestión eficiente.

La finalidad de la capacitación, es el adiestramiento del trabajador en el cargo, mediante la entrega de nuevos conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes para el mejor desempeño en sus actuales cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes.

II. AMBITO DE APLICACIÓN.-

El PDP 2014, es de aplicación a todos los Funcionarios y trabajadores del Hospital Nacional “Daniel A. Carrión” del Callao.

III. OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

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 a las personas, así como al ambiente laboral traducido en: cambio de actitud, trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución oportuna 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.

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.



C. QUINONES M.



C. RAMIREZ A.



	PLAN	PLAN – CPDP- 003
	Plan de Desarrollo de las Personas 2014 Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"	Edición N.º 001
		Página 4 de 9

3.2 METAS E INDICADORES.-

- 3.2.1 Capacitar al 20% de trabajadores, con prioridad en las áreas asistenciales sobre Cultura de Calidad y Seguridad Hospitalaria.
- 3.2.2 Capacitar al 20% de trabajadores en Cultura Organizacional.
- 3.2.3 Capacitar al 20% de trabajadores que realizan funciones 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 funciones de Gestión Hospitalaria en Proyectos de Inversión.
- 3.1.6 Capacitar al 20% de trabajadores en el uso de las tecnologías de la Información y Comunicación.



C. QUIÑONES M.



C. RAMÍREZ A.

METAS	INDICADORES
1.- Capacitar al 20% de trabajadores, con prioridad en las áreas asistenciales sobre Cultura de Calidad y Seguridad Hospitalaria	<p>% Cobertura: Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Asistencia: Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Aprobados: Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.</p>
2.-Capacitar al 20% de trabajadores, en Cultura Organizacional.	<p>% Cobertura: Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados</p> <p>% Asistencia: Número de trabajadores con asistencia efectiva/Número de trabajadores programados.</p> <p>% Aprobados: Número de trabajadores aprobadas / Número de trabajadores con asistencia efectiva.</p>
3.-Capacitar al 20% de trabajadores que realizan funciones de Gestión Hospitalaria.	<p>% Cobertura: Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados.</p> <p>% Asistencia: Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados.</p>





PLAN

PLAN – CPDP- 003

Plan de Desarrollo de las Personas 2014
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"

Edición N.º 001

Página 5 de 9



C. QUIÑONES M.



C. RAMIREZ A.

	% Aprobados: Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.
4.- Capacitar al 20% de profesionales en el Diseño y Elaboración de Proyectos de Investigación.	% Cobertura: Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados. % Asistencia: Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados. % Aprobados: Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.
5.- Capacitar al 20% de profesionales que realizan funciones de Gestión en Proyectos de Inversión.	% Cobertura: Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados. % Asistencia: Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadores programados. % Aprobados: Número de trabajadoras aprobadas / número de trabajadores con asistencia efectiva.
6.- Capacitar al 20% de trabajadores en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación.	% Cobertura: Número de trabajadores capacitados/ Número de trabajadores programados. % Asistencia: Número de trabajadores con asistencia efectiva/ Número de trabajadoras programadas. % Aprobados: Número de trabajadores aprobados /Número de trabajadores con asistencia efectiva.

IV. EVALUACIÓN.-

4.1. Evaluación Diagnóstica.

Fuentes de información para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2014:

- Identificación de las necesidades de capacitación para el año 2014, las cuales fueron remitidas por los Directores, Jefes de Departamentos y/o Oficinas.
- Evaluación de Desempeño Laboral del año 2013, proporcionada por la Oficina de Administración de Recursos Humanos.

Priorizando el indicador: número de personas que obtuvieron el promedio insuficiente, en la evaluación del desempeño laboral semestral.





PLAN

PLAN – CPDP- 003

Plan de Desarrollo de las Personas 2014
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"

Edición N.º 001

Página 6 de 9

- Plan Estratégico Institucional 2013-2017, aprobado por Resolución Directoral N°217-2013-DG-HNDAC, de fecha 07 de Junio del 2013, dentro de los cuales se establecen los siguientes objetivos estratégicos:

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.
Control, diagnóstico temprano y manejo integral de las Enfermedades Trasmisibles.	OG3	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 Transmisibles.	OG4	Contribuir a disminuir la Morbimortalidad, fortaleciendo el diagnóstico temprano y manejo integral de casos de Enfermedades No Transmisibles crónico degenerativas, intoxicación por metales pesados y aquellos originados por factores externos.
Diagnóstico temprano y manejo integral de Enfermedades Oncológicas.	OG5	Contribuir a disminuir la Morbimortalidad, fortaleciendo el diagnóstico temprano y manejo integral de casos de Cáncer de Cuello Uterino, Mama, Próstata, Pulmón y Estómago.
Mejoramiento continuo de la atención con enfoque en el paciente.	OG6	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.	OG7	Fortalecer las competencias y capacidades de los trabajadores en función de las necesidades institucionales.



C. QUIÑONES M.



C. RAMÍREZ A.





PLAN

PLAN – CPDP- 003

Plan de Desarrollo de las Personas 2014
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"

Edición N.º 001

Página 7 de 9



C. QUIÑONES M.

Prioridades Institucionales		Objetivos Generales
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 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.

- Informe del Estudio de Clima Organizacional en el Hospital Nacional "Daniel A. Carrión" del Callao en el año 2013, según información proporcionada por la Oficina de Gestión de la Calidad, se obtuvieron los siguientes resultados:

Los trabajadores del Hospital Nacional "Daniel A. Carrión" del Callao, consideran en un 46.4 %, que laboran bajo un clima adverso; es decir, no se ha generado ninguna variación de un año a otro (2012-2013), teniendo en cuenta que por dificultades presupuestales no se ha realizado intervenciones para la mejora del clima organizacional, esto significa que el 50% aproximadamente 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 ambiente laboral y en la manera cómo cada trabajador las percibe y tiene repercusiones en el comportamiento laboral e interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. Una de las mayores causas potenciales serían la insatisfacción con respecto a la baja remuneración mensual; la percepción de que no existe un justo reconocimiento a los trabajadores que hacen méritos, pues en el binomio premio-sanción, prevalece notoriamente el extremo punitivo.

4.2 RECOMENDACIÓN:

- La Dirección General debe emitir Lineamientos de Política Institucional, Directivas, con énfasis hacia las jefaturas, señalando que se practique la amabilidad, cortesía y buen trato entre los trabajadores y los usuarios en general.
- Fortalecer la cultura de trabajo en equipo en la Institución, de manera que las tareas sean realizadas en forma eficiente y participativa; evitando conflictos que entorpezcan el buen desempeño individual y grupal, repercutiendo finalmente en un ambiente de paz laboral y de integración.
- Se debe capacitar a los trabajadores en el desarrollo de la crítica constructiva, respetando las instancias pertinentes; fortalecer y desarrollar las capacidades de autocritica y de reconocimiento el logro de los demás



C. RAMIREZA



	PLAN	PLAN – CPDP- 003
	Plan de Desarrollo de las Personas 2014 Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"	Edición N.º 001 Página 8 de 9

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

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 o insatisfacción de los trabajadores en cuanto al 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 trabajadores y se aplica al final del desarrollo de la actividad. Sugerencias de interés general para próximas capacitaciones.

Aprendizaje.

Para el logro de los objetivos establecidos con el proceso de capacitación, en este nivel, se aplicará la prueba 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.

En este nivel, se evalúa la aplicación de lo aprendido y cómo se está aplicando en el desempeño de sus funciones. Implica la observación de los trabajadores participantes en la ejecución de habilidades.

Es necesario precisar, que se requiere que haya pasado un período 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 tres 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 cotidiano, 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.

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.

VI. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN. Ver anexo:



C. QUIRÓNES M.



C. RAMÍREZ A.



	PLAN	PLAN – CPDP- 003
	Plan de Desarrollo de las Personas 2014 Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"	Edición N.º 001
		Página 9 de 9

VII. FINANCIAMIENTO

Se estima el financiamiento requerido para la ejecución del Plan Anual de Desarrollo de las Personas del HNDAC-2014, es de S/500,000.00 (Quinientos Mil y 00/100 Nuevos Soles). Según fuentes de Financiamiento Recursos Ordinarios, Recursos Directamente Recaudados y Organismos Cooperantes.

VIII. RESPONSABILIDAD

La Ejecución del Plan Anual de Desarrollo de las Personas del Hospital Nacional "Daniel A. Carrión" - 2014, 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.

IX. ANEXOS

- Actividades de Capacitación 2014
- Resumen de Presupuesto por Oficinas y/o Departamentos PDP 2014
- Acta de Validación del Plan Anual de Desarrollo de las Personas del HNDAC-Callao - 2014 por el Comité.



