



## Resolución Directoral

Puente Piedra, 29 de enero ..... del 2016

### VISTO:

El Oficio N° 01-01-2016-CPDP-HCLLH/SA, de fecha 29 de enero de 2016, emitido por el Presidente del Comité del Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, en el cual remite y aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado, para el año 2016 del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz;

### CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Nomas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, se establecieron las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, la función de planificar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, los cuales tendrán una vigencia de cinco (5) años;

Que, adicionalmente, el artículo indicado, refiere que cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, detallando el planeamiento de su implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad, debiéndose remitir el indicado Plan en los treinta días calendarios del año.

Que, asimismo, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP” cuyo acápite VI dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP está a cargo de un Comité, el mismo que es oficializado por el Titular de la Entidad;

Que, con Resolución Directoral N° 39-01/2016-HCLLH/SA, se conformó el Comité de Desarrollo de las Personas del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz;



Que, el Comité del Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, en sesión del viernes 29 de enero de 2016, aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado, para el año 2016 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz;

Que, el acápite VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado- PDP Anualizado, válido por el Comité, es aprobado por el Titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Con las visaciones del Jefe de la Oficina de Administración, Planeamiento Estratégico, Unidad de Personal y asesoría Legal;

En uso de las facultades conferidas por Resolución Ministerial N° 463-2010-MINSA, que aprueba el Reglamento de Organización de Funciones del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz; y,

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado, para el años 2016 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** Publicar la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, para el años 2016 en el portal institucional del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

**Artículo 3°.-** Remitir el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, para el año 2016 del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA  
OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

MINISTERIO DE SALUD  
INSTITUCIÓN  
DE SERVICIO DE SALUD  
HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ

**RICARDO TORRES VÁSQUEZ**  
G.M.P. 13368  
DIRECTOR EJECUTIVO

RTV/PPPA/MMRV/JANP/pzr

Cc.:

- DOA
- U. Personal
- Oficina de Planeamiento
- Oficina de Relaciones Públicas
- Archivo





## Resolución Directoral

Puente Piedra, 21 de enero del 2016

**VISTO:**

El Memorandum N° 30 -01/2016-DE-HCLLH/SA, emitido por la Dirección Ejecutiva, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, los artículos 3° y 4° del decreto Supremo N° 009-2010-PCM, dispone que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) que busca mejorar las acciones de capacitación y evaluación para contribuir a la mejora continua de la administración pública, a través del fortalecimiento de las personas que presten servicios en ella, mejorar el desempeño de los servidores a través de la personalización, la instauración del principio de mérito y el ordenamiento de las reglas que regulan los deberes y derechos de los servidores y por ende mejorar la calidad y oportunidad de los servidores que se presta a la ciudadanía;

Que, con tal propósito la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en su condición de organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos del Estado ha formulado la Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), para formular el PDP Quinquenal y el PDP Anualizado de las entidades del Estado, así mismo permite identificar, diseñar, implementar y/o gestionar las informaciones requeridas como insumo para la elaboración del PDP de las instituciones;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del estado", la misma que establece que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado participa un Comité de Elaboración del PDP, el cual estará conformado por al menos: a) un Secretario General, Gerente General o quien haga sus veces, quien lo presidirá, b) el Director de la Oficina de Presupuesto o quien haga sus veces, c) el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y d) un representante del personal de la entidad elegido por votación secreta por un periodo de tres (03) años; así como un alterno;

Que, en atención al documento, donde se solicita la conformación del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz;







---

H O S P I T A L  
Carlos Lanfranco La Hoz

---

**PLAN DE DESARROLLO  
DE LAS PERSONAS  
ANUALIZADO 2016**

---

Ministerio de Salud



## INDICE

1. Presentación
2. Ámbito de aplicación
3. Aspectos Generales
  - 3.1 Marco Estratégico Institucional
  - 3.2 Misión Institucional
  - 3.3 Visión Institucional
  - 3.4 Objetivos Estratégicos Institucionales
4. Objetivos, metas e indicadores de capacitación
5. Evaluación
6. Seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación
7. Capacitación
8. Financiamiento
9. Responsabilidad
10. Validación por el Comité
11. Anexos



## **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2016 HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ**

### **1. PRESENTACIÓN:**

El Hospital "Carlos Lanfranco La Hoz" a través de la Unidad de Personal – (Área de Capacitación), en Coordinación con las diferentes Unidades Orgánicas ha procedido a elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016, el cual constituye parte del proceso de implementación del Plan Quinquenal PDP 2013-2017, aprobado mediante Resolución Directorial N°037-01/2013-DE-HCLLH/SA, de fecha 28 de Enero del 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 las Personas al Servicio del Estado.

Por lo que ha sido elaborado el PPD Anualizado 2016 teniendo en cuenta las necesidades de capacitación, realizando un diagnóstico y análisis mediante priorización, que ha permitido programar las capacitaciones de acuerdo a las funciones (ROF), que se atenderá de manera gradual dentro del marco estratégico institucional y en cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas.

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de nuestro hospital surge para garantizar el tránsito hacia la gestión del talento humano, basado en un "modelo de gestión por competencias" y constituye en un instrumento de gestión para el óptimo desarrollo de las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales, garantizando un personal calificado, comprometido y consciente de la importancia de su participación para asegurar la calidad de atención a nuestros usuarios, así como la eficacia y eficiencia institucional.

### **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El Plan de Desarrollo de las Personas 2015 tendrá ámbito de aplicación institucional, siendo los beneficiarios los trabajadores nombrados y CAS, médicos, no médicos y administrativos de todas las unidades orgánicas del HCLLH.

### **3. ASPECTOS GENERALES**

#### **3.1. Marco Estratégico Institucional**

El Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz se enmarca dentro de la visión, misión y objetivos estratégicos del PEI 2013-2018 aprobado mediante Resolución Directorial 30-07/2013-DE-HCLLH/SA.

#### **3.2. Misión Institucional:**

"El Hospital Carlos Lanfranco la hoz, de nivel II-2 brinda servicios de salud general y especializada con calidad e inclusión social en el marco de la atención integral basado en la persona, familia y comunidad, con enfoque preventivo, curativo, recuperativo, a la población de los distritos de Puente Piedra, Ancón, Santa Rosa y Carabayllo, contribuyendo al empoderamiento de nuevos estilos de vida que conlleven a mejorar la salud de nuestra población".





### 3.3. Visión Institucional:

"Al 2018, ser un Hospital que satisfaga las necesidades de atención integral de salud, respetando los derechos del ciudadano".

### 3.4. Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. Reducir la morbilidad materno neonatal en la población más vulnerable, con intervenciones de salud oportuna.
2. Contribuir en la reducción de la desnutrición crónica en menores de 5 años y en gestantes con énfasis en la población más vulnerable.
3. Contribuir a disminuir y controlar las enfermedades transmisibles, no transmisibles y aquellas ocasionadas por factores externos priorizando a la población en extrema pobreza.
4. Fortalecer y optimizar los procesos de gestión de la institución para asegurar servicios de calidad a la población que lo demanda.

## 4. OBJETIVOS, METAS E INDICADORES DE CAPACITACIÓN

### 4.1 OBJETIVOS.-

- 4.1.1. Fortalecer las capacidades del personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz para el logro de los objetivos estratégicos.
- 4.1.2. Potenciar las capacidades de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en temas relacionados a Gestión Pública, Gestión por Competencias, Gestión por Procesos y Gestión por Resultados.
- 4.1.3. Contribuir a mejorar la Cultura Organizacional basada en los valores que se describen en el Plan Estratégico Institucional.

Las **competencias** que deben desarrollar los trabajadores son las siguientes:

- a) **Trabajo en equipo.-** Ser parte de un equipo que laboran en función de objetivos, metas, proyectos y tareas compartidas.
- b) **Orientación a resultados.-** Orientados al logro de objetivos integrando estándares de calidad, eficiencia y eficacia, con la finalidad de satisfacer la demanda del usuario externo del HCLLH.
- c) **Orientación al ciudadano.-** Ofrecer el servicio identificando el problema y proporcionando soluciones dentro de las políticas de salud.

### 4.2. METAS E INDICADORES DE CAPACITACIÓN

#### METAS:

- Cumplir al 100% de actividades priorizadas en el PDP Anual.
- Replicar la capacitación recibida por los trabajadores hacia el personal identificando de acuerdo a las necesidades de la institución o de área.





TIPO DE INDICADOR	INDICADOR PDP	FORMULA
DE PROCESO	Beneficiarios de la Capacitación	$\frac{\text{Número de servidores beneficiarios de la capacitación}}{\text{Número total de servidores de la entidad}} \times 100$
DE PROCESO	Cobertura de Capacitación	$\frac{\text{Número de servidores beneficiarios de la capacitación}}{\text{Número programado de servidores de la entidad}} \times 100$
DE PROCESO	Satisfacción del usuario interno	$\frac{\text{Número de beneficiarios de la capacitación SATISFACCIÓN con la capacitación recibida}}{\text{Número de beneficiarios de la capacitación}} \times 100$
DE RESULTADO	Rendimiento Laboral	$\frac{\text{Número de servidores capacitados con resultado de BUEN RENDIMIENTO en el último semestre}}{\text{Número total de servidores capacitados en la entidad}} \times 100$
DE RESULTADO	Capacidad de gasto	$\frac{\text{Presupuesto Ejecutado}}{\text{Presupuesto aprobado en el PDP}} \times 100$
DE IMPACTO	Satisfacción del usuario externo	$\frac{\text{Número de usuarios externos SATISFECHOS en la atención de salud}}{\text{Número de usuarios beneficiarios de la atención de salud}} \times 100$

## 5. EVALUACIÓN

### 5.1. Identificación de las Necesidades de Capacitación para el año 2016

Para realizar la evaluación diagnóstica se utilizó el método de diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual permite identificar los procesos y/o áreas temáticas en las que se requiere cerrar las brechas de capacitación, identificando además, quiénes lo requieren y en qué nivel organizacional se debe realizar, tanto en el área administrativo como asistencial.

En el plan se han considerado las acciones de capacitación priorizadas, que fueron remitidas por los jefes inmediatos de cada trabajador. Considerando lo siguiente:

- Que la capacitación tenga relación directa con las funciones reales del puesto.
- Que la capacitación solicitada sea de actualización y/o reforzamiento para el solicitante.
- Que la capacitación no forme parte del perfil mínimo del solicitante.
- Los cursos de capacitación que involucra a los demás servicios contará con un coordinador para el desarrollo del mismo.

### 5.2. Metodología de Capacitación

Para el año 2016, las acciones de capacitación están dirigidas a cubrir las necesidades y requerimientos de capacitación resultantes del proceso de identificación realizado, estableciéndose como actividades principales la siguiente metodología de capacitación:



- a) Actualización y Perfeccionamiento: orientado a ampliar, actualizar y/o mejorar los conocimientos, destrezas, habilidades y aptitudes de los colaboradores en el desempeño de sus funciones.
- b) Desarrollar las Habilidades Personales: orientado a proporcionar competencias relacionadas con las actitudes y habilidades personales, desarrollando o reforzando criterios conductuales que conlleven a optimizar su productividad en la institución.

Para el logro de los objetivos de capacitación del presente plan, se consideran dos tipos de modalidades de capacitación:

- ❖ Capacitación Externa: A través de la cual los trabajadores desarrollaran su proceso de capacitación en instituciones contratadas para este fin, teniendo la disponibilidad presupuestal de la institución.
- ❖ Capacitación Interna: Serán aquellas actividades de capacitación que se desarrollaran dentro de la institución y estarán a cargo de instituciones contratadas para este fin a cargo de la misma institución, sea por el área de capacitación de la Unidad de Personal o por las demás Unidades Orgánicas.

## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Se aplicará un acta de compromiso e identificación de la persona que va a capacitarse. Para poder realizar el seguimiento y evaluación de los resultados de las acciones de capacitación, se aplicará mediante 3 niveles (SERVIR, 2011):

- **Nivel I: Reacción** (Nivel de satisfacción de la capacitación).  
Se evaluará la calidad de la capacitación midiendo la satisfacción del participante. Esta evaluación se realizará mediante encuestas de percepción del servicio educativo a los beneficiarios durante y/o al final de la capacitación, lo cual permitirá realizar las acciones correctivas, así como mejorar las futuras acciones.

La Oficina de Recursos Humanos del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz a través del Área de Capacitación implementara la recolección de esta información sobre las dimensiones de docencia, infraestructura, materiales educativos, entre otros.

- **Nivel II: Aprendizaje o Conocimiento** (Nivel de asimilación de aprendizaje).  
Se medirá los conocimientos adquiridos por el personal durante los cursos que fueron requeridos. Para ello las entidades educativas realizaran evaluaciones ANTES y DESPUÉS de cada capacitación a fin de determinar si los participantes asimilaron lo que se les impartió.
- **Nivel III: Resultados** (Nivel de impacto de la capacitación sobre el servicio).  
Se evaluarán los resultados de las capacitaciones, si las acciones de capacitación aportan y/o contribuyen en el área y por ende a los objetivos del hospital.  
En este nivel se podrá verificar el aumento de la productividad en sus puestos de trabajo.  
Dicha información se extraerá de una encuesta realizada a los jefes inmediatos de los participantes de la capacitación.



## 7. CAPACITACIÓN

Las acciones de Capacitación son procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado.

Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral, y tiene como objetivos alcanzar metas estratégicas institucionales.

El Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Carlos Lanfranco La hoz pretende fortalecer las competencias de los trabajadores para lograr los objetivos estratégicos institucionales.

Se ha elaborado el siguiente Plan de Desarrollo de las Personas para el período 2016, según se detalla en los anexos.

## 8. FINANCIAMIENTO

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado correspondiente al año 2016, serán financiadas con Recursos Ordinarios (RO), los mismos que ascienden a S/. 36,000.00 (Treinta y seis mil soles) previstos en el Presupuesto Institucional para el año 2016, los cuales deberán estar previstos en el presupuesto institucional para el año 2016.

## 9. RESPONSABILIDAD

La Unidad de Personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, a través del Area de Capacitación es el responsable de organizar, dirigir coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado (PDP 2016) del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

## 10. VALIDACIÓN DEL COMITÉ

Los miembros del Comité validamos el presnete Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016, tomando como referencia la información proporcionada por la Unidad de Personal – Area de Capacitación, quien actúa como Secretaria del referido Comité.

## 11. ANEXOS

Matriz DNC Entidad

Matriz PPD



MATRIZ N° 1 IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS

UNIDAD ORGANICA / SERVICIO / AREA	FUNCIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA/ AREA	PROBLEMA PRINCIPAL	MAGNITUD	VULNERABILIDAD	IMPACTO SOCIAL	PRIORIDAD	CAUSA DEL PROBLEMA	DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD
Dirección / Trámite Document.	Establecer la seguridad, custodia y organización del archivo de la documentación oficial y dar cumplimiento a las normas pertinentes.	Deficiencia en la entrega de información y/o documentación requerida	3	3	3	9	Administrar los documentos de acuerdo a las normas técnicas y métodos de archivo.	Sistematización de Trámite Documentario
Secretaría de las Of. Adm.	Establecer la seguridad, custodia y organización del archivo de la documentación oficial y dar cumplimiento a las normas pertinentes.	Deficiencia en la entrega de información y/o documentación requerida	3	3	3	9	Administrar los documentos de acuerdo a las normas técnicas y métodos de archivo.	Actualización en ofimática aplicada ala gestión pública para secretarías y asistentes de gerencia
Asesoría Legal	Asesorar en la formulación de proyectos de convenios o contratos, en los que intervenga el hospital.	Deficiencia en el trámite de los procesos administrativos	3	3	3	9	Desactualización en el manejo de lso trámites de procesos administrativos	Derecho Administrativo y Gestión Pública
			3	3	3	9		Regularización al Reglamento de las Contrataciones Públicas
			3	3	3	9		Diplomado Dirección y Gerencia de Recursos Humanos
	Proponer y gestionar políticas, estrategias y Planes de Recursos Humanos	Deficiencias en la Gestión de recursos Humanos en la Administración Publica	4	4	4	12	Desactualización en el manejo adecuado de la Gestión de Recursos Humanos	Gestión de Recursos Humanos y la Ley Servir
	Conducir y Controlar el proceso de elaboración de planillas de Remuneraciones, así como la liquidación de Beneficios Sociales de Personal	Deficiencia en el procesamiento de Planilla de Remuneraciones y Presupuesto por falta de un adecuado software Informático	3	3	4	10	Poca capacidad resolutive por el personal responsable de Áreas	Procesamiento de Planillas de Remuneraciones en la Administración Pública







U. Personal	Establecer y ejecutar el planeamiento, programación, reclutamiento, selección y contratación, registro, asignación e inducción del personal para cubrir los puestos de trabajo o cargos con financiamiento presupuestal.	Capacitar al personal nuevo sobre control de asistencia	3	3	3	9	Desactualización en el manejo adecuado de la Gestión de Recursos Humanos	Actualización en control de asistencia y guardias hospitalarias
		Dificultad en la elaboración y evaluación de las actividades académicas	4	4	4	12	Desactualización en el manejo adecuado de la Gestión de Recursos Humanos	Elaboración y Evaluación de Actividad Académica-Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP
		Desactualización en técnicas de evaluación de desempeño laboral	3	4	4	11	Desactualización en el manejo adecuado de la Gestión de Recursos Humanos	Técnicas de Evaluación de desempeño laboral
		Desactualización en el Sistema de Legajos	3	3	4	10	Desactualización en el manejo adecuado de la Gestión de Recursos Humanos	Curso de actualización del Sistema de Legajos
O. de Planeamiento Estratégico / U. Personal	<b>AREA DE PRESUPUESTO :</b> Gestionar el financiamiento Presupuestario para el cumplimiento de las funciones y metas programadas y conducir el proceso presupuestario en el Hospital	Falta de coordinación con los demás Unidades de la Institución sobre la programación y Ejecución del Presupuesto Institucional	3	3	3	9	Toma de decisiones inadecuadas	Presupuesto por Resultados en el Sector Público
Oficina de Planeamiento Estratégico	<b>AREA DE ORGANIZACIÓN:</b> Efectuar el diagnóstico y análisis organizacional para formular y mantener actualizados los documentos de gestión en cumplimiento a las normas vigentes	Falta de apoyo en capacitar al personal de las Áreas involucradas con la elaboración de documentos de gestión, teniendo que ser autodidacta en la labor debido a que la entidad no invierte en su capital humano	3	3	3	9	Toma de decisiones inadecuadas	Elaboración de Documentos de Gestión
	<b>AREA DE INVERSIONES:</b> Identificar oportunidades de Inversión y priorizar necesidades para proponer el desarrollo e implementación de los proyectos, en el marco del Programa Anual y las Normas de Sistema nacional de Inversión Pública	Capacitación al personal involucrado en el proceso de formulación y ejecución de los proyectos en los pases de pre-inversión y post-inversión según la Directiva Actual del SNIP	3	3	3	9	Toma de decisiones inadecuadas	Curso del Sistema Nacional de Inversión Pública
	<b>AREA DE COSTOS:</b> Desarrollar los procesos de costos e identificar los requisitos de los servicios institucionales para su aprobación por el MINSA	Falta de personal para conformar equipo de Costos	3	4	3	11	Poca capacidad resolutoria por el personal responsable de Áreas	Curso de Gestión de Costos y Presupuesto
U. Logística	Establecer los mecanismos de supervisión del cumplimiento de los contratos de adquisición de bienes, prestación de servicios y ejecución de obras.	Desconocimiento de la nueva ley de Contrataciones con el Estado	3	3	3	9	Fortalecer competencias	La Nueva Ley de Contrataciones con el Estado

U. Estadística, Informática y Telecomunicaciones	Proveer de servicios informáticos, sistemas de información, telecomunicaciones, informática y telemática en el ámbito institucional a través de las instancias pertinentes.	Desactualización de los aplicativos de Tecnologías de Información	4	4	4	12	Fortalecer competencias	Especialidad en Telefonía IP
			3	4	4	11	Fortalecer competencias	Diseño, instalación, operatividad de redes de información
Dpto. Apoyo al Tratamiento	Proponer, ejecutar y evaluar los procedimientos de atención, orientados a brindar un servicio eficiente, eficaz y con calidad.	Escaso deconocimiento de técnicas y herramientas en Trabajo Social	3	3	4	11	Fortalecer competencias	Pasantía para las Trabajadoras Sociales
	Promover la salud, prevenir riesgos y daños, proteger y recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de los pacientes en lo referente a la salud, diagnóstico y tratamiento psicológico	Demanda de pacientes con problemas de salud mental	3	3	4	11	Fortalecer competencias	Pasantía para las Psicólogas
	Promover la salud, prevenir riesgos y daños, proteger y recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de los pacientes en lo referente a la salud, diagnóstico y tratamiento psicológico	Escaso conocimiento del personal sobre terapia nutricional a pacientes diabéticos	3	3	4	11	Mucha demanda de pacientes con diabetes	Curso Taller Manejo de pacientes diabéticos
	Suministrar en forma eficiente y adecuada los Medicamentos y Productos destinados a la recuperación y Conservación de la Salud de los pacientes, según prescripción médica	Fortalecer las competencias del personal Químico Farmacéutico y Técnicos de Farmacia	3	3	4	11	Fortalecer competencias	Dispositivos médicos para tratamiento de terapia
Dpto. Patología Clínica y Anatomía Patológica	Realizar estudios citológicos e histológicos en las muestras de tejidos y secreciones	Fortalecer las competencias del personal de laboratorio	3	3	4	11	Fortalecer competencias	Pasantía en el Servicio de Citología
Dpto. Gineco obstetricia	Establecer, ejecutar y evaluar protocolos y procedimientos de atenciones médicas gineco-obstetricia, orientadas a brindar un servicio eficiente y eficaz.	Fortalecer las competencias del personal de Ginecología	3	3	3	9	Fortalecer competencias	Pasantía a médicos ginecólogos en el INEN
Dpto. Odontostomatología	Promover la salud, prevenir riesgos y daños, proteger y recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de los pacientes con patología odontostomatológica en el ámbito de su competencia	Desconocimiento del personal en la atención de pacientes con enfermedades sistémicas	3	3	3	9	Fortalecer competencias	Farmacología en paciente con enfermedades sistémicas



Dpto. Enfermería	Asegurar el cumplimiento de las normas de bioseguridad	Falta de normas y protocolos de bioseguridad	3	3	3	10	Fortalecer competencias	Técnicas de desinfección y bioseguridad para el aseguramiento de la calidad de atención
	Participar en las acciones de salud dirigidas a generar bienestar físico, mental y social del paciente.	Desconocimiento de RCP neonatal	3	3	4	11	Personal no capacitado	Taller Teórico práctico RCP Neonatal
Central de Esterilización	Realizar la evaluación anestesiológica, preparación pre-anestesiológica y aplicación del anestésico; así como en el control intra y post-operatorio	Desconocimiento en la atención a pacientes preoperados	4	4	4	12	Mortalidad en los pacientes	Atención a pacientes pre operado inmediato
	Asegurar el cumplimiento de las normas de bioseguridad	Desconocimiento de los tipos de esterilización	4	4	4	12	Mortalidad en los pacientes	Tipos de Esterilizaciones
Dpto. Serv. Generales	Efectuar el mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura, mobiliario, equipo del Hospital.	Poco personal capacitado en ebanistería	3	3	3	9	Desconocimiento en esta labor	Curso de Construcción en seco (sistema Drywall)
	Mantener la operabilidad de los equipos, maquinarias, sistemas e instalaciones del hospital.	Poco personal capacitado en instalaciones eléctricas	3	3	3	9	Desconocimiento en esta labor	Curso de electricidad de instalaciones domiciliarias
Todos los Departamentos	Apoyar la capacitación y sensibilizar al personal en los conceptos y herramientas de la calidad	Desconocimiento de herramientas de calidad, relaciones Interpersonales inadecuadas, desmotivación del personal personal	3	3	3	9	Inadecuado trato a los pacientes por deficiente compromiso del personal	Intervención para la mejora del Clima Organizacional







PERÚ Ministerio de Salud

Instituto de Gestión de Servicios de

Hospital "Carlos Lanfranco La Hoz" Unidad de Personal

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"



**MATRIZ 2: PROGRAMACIÓN**

COD	UNIDAD ORGANICA	DENOMINACION DE LA ACTIVIDAD	TIPO DE ACTIVIDAD EDUCATIVA	MODALIDAD EDUCATIVA	TIPO DE FORMACION	LUGAR DE LA CAPCITACION	DURACION EN HORAS	NIVEL DE CAPACITACION	CRONOGRAMA	NUMERO DE PARTICIPANTES	COSTO POR PERSONA (Referencial)	PRESUPUESTO (Referencial)	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
1	Dirección: Trámite	Sistematización de Trámite Documentario	Curso taller	Presencial	Laboral	Externo	25	2do N.	I Trim.	2	S/. 500.00	S/. 1,000.00	R.O.
2	Secretarías de Of. administrativas	Actualización en ofimática aplicada a la gestión pública para secretarías y asistentes de gerencia	Curso taller	Presencial	Laboral	Externo	25	2do N.	I Trim.	6	S/. 400.00	S/. 2,400.00	R.O.
3	Asesoría Jurídica	Derecho Administrativo y Gestión Pública	Curso Taller	Presencial	Laboral	Externo	120	2do N.	II Trim.	1	S/. 400.00	S/. 400.00	R.O.
4		Regularización al Reglamento de las Contrataciones Públicas	Curso taller	Presencial	Laboral	Externo	120	2do N.	II Trim.	1	S/. 400.00	S/. 400.00	R.O.
5		Diplomado Dirección y Gerencia de Recursos Humanos	Diplomado	Presencial	Laboral	Externo	120	2do N.	I Trim.	1	S/. 700.00	S/. 700.00	R.O.
6	U. Personal	Gestión de Recursos Humanos y la Ley Servir	Diplomado	Presencial	Laboral	Externo	120	2do N.	I Trim.	2	S/. 500.00	S/. 1,000.00	R.O.
7		Procesamiento de Planillas de Remuneraciones en la Administración Pública	Curso taller	Presencial	Laboral	Interno	40	2do N.	II Trim.	2	S/. 500.00	S/. 1,000.00	R.O.
8		Actualización en control de asistencia y guardias hospitalarias	Curso	Presencial	Laboral	Externo	17	2do N.	I Trim.	2	S/. 500.00	S/. 1,000.00	R.O.





9	U. Personal	Elaboración y Evaluación de Actividad Académica-Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP	Curso taller	Presencial	Laboral	Externo	40	2do N.	I Trim.	1	S/. 600.00	S/. 600.00	R.O.
10		Técnicas de Evaluación de desempeño laboral	Curso	Presencial	Laboral	Externo	17	2do N.	II Trim.	1	S/. 500.00	S/. 1,000.00	R.O.
11		Curso de actualización del Sistema de Legajos	Curso	Presencial	Laboral	Externo	17	2do N.	II Trim.	2	S/. 500.00	S/. 1,000.00	R.O.
12	O. de Plan. Estratégico / U. Personal	Presupuesto por Resultados en el Sector Público	Curso taller	Presencial	Laboral	Exterior	40	2do N.	I Trim.	2	S/. 600.00	S/. 1,200.00	R.O.
13	Oficina de Planeamiento Estratégico	Elaboración de Documentos de Gestión	Taller	Presencial	Laboral	Exterior	17	2do N.	II Trim.	1	S/. 600.00	S/. 600.00	R.O.
14		Curso del Sistema Nacional de Inversión Pública	Diplomado	Presencial	Laboral	Externo	100	2do N.	II Trim.	1	S/. 600.00	S/. 600.00	R.O.
15		Curso de Gestión de Costos y Presupuesto	Diplomado	Presencial	Laboral	Externo	100	2do N.	III Trim.	1	S/. 600.00	S/. 600.00	R.O.
16	U. Logística/ Economía	La Nueva Ley de Contrataciones con el Estado	Curso taller	Presencial	Laboral	Externo	40	2do N.	I Trim.	10	S/. 450	S/. 4,500	R.O.
17	U. Estadística, Informática y Telecomunicaciones	Especialidad en Telefonía IP	Curso taller	Presencial	Laboral	Externo	40	2do N.	II Trim.	2	S/. 1,100	S/. 2,200	R.O.
18		Diseño, instalación, operatividad de redes de información	Curso taller	Presencial	Laboral	Externo	40	2do N.	II Trim.	2	S/. 1,350	S/. 2,700	R.O.
19	Tratamiento	Pasantía para las Trabajadoras Sociales	Pasantía	Presencial	Laboral	Externo	60	3er N.	I-II-III Trim	7	S/. 0	S/. 0	Cofinanciado
20		Pasantía para las Psicólogas	Pasantía	Presencial	Laboral	Externo	60	3er N.	I Trim.	4	S/. 0	S/. 0	Cofinanciado



21	Dpto. Apoyo al	Manejo de pacientes diabéticos	Curso taller	Presencial	Laboral	Interno	17	2do N.	II Trim.	7	S/. 350	S/. 2,500	R.O.
22		Dispositivos médicos para tratamiento de terapia- Farmacia	Curso taller	Presencial	Laboral	Interno	17	2do N.	I Trim.	35	S/. 0	S/. 0.00	Cofinanciado
23	Patología a Clínica y Anatomía	Pasantía en el Servicio de Citología	Pasantía	Presencial	Laboral	Externo	60	3er N.	I Trim.	1	S/. 0	S/. 0.00	Cofinanciado
24	Dpto. Gineco obstetricia	Pasantía a médicos ginecólogos en el INEN	Pasantía	Presencial	Laboral	Interno	60	3er N.	II-III Trim	2	S/. 0	S/. 0.00	Cofinanciado
25	Sala de Operaciones y central de Esterilización	Atención a pacientes pre operado inmediato	Curso Taller	Presencial	Laboral	Externo	40	2do N.	II Trim.	1	S/. 700	S/. 1,400.00	R.O.
26		Tipos de Esterilizaciones	Curso Taller	Presencial	Laboral	Externo	40	2do N.	II Trim.	2	S/. 500	S/. 1,000.00	R.O.
27	Dpto. Odontología	Farmacología en paciente con enfermedades sistémicas	Curso	Presencial	Laboral	Interno	25	2do N.	III Trim.	26	S/. 30.00	S/. 800.00	R.O.
28	Dpto. Enfermería	Técnicas de desinfección y bioseguridad para el aseguramiento de la calidad de atención	Taller	Presencial	Laboral	Interno	25	2do N.	II Trim.	50	S/. 30.00	S/. 1,500	R.O.
29		Taller Teórico práctico RPC Neonatal	Taller	Presencial	Laboral	Exterior	17	2do N.	III Trim.	5	S/. 500.00	S/. 2,500.00	R.O.
30	Dpto. Serv. Generales	Curso de Construcción en seco (sistema Drywall)	Taller	Presencial	Laboral	Exterior	40	2do N.	III Trim.	2	S/. 600.00	S/. 1,200.00	R.O.
31		Curso de electricidad de instalaciones domiciliarias	Taller	Presencial	Laboral	Exterior	40	2do N.	III Trim.	2	S/. 600.00	S/. 1,200.00	R.O.
32	Todos los Departamentos	Mejoramiento del Clima Organizacional	Taller	Presencial	Laboral	Exterior	40	2do N.	I-II Trim.	100	S/. 100.00	S/. 1,000.00	R.O.
										284		<b>S/. 36,000.00</b>	

