



Resolución Directoral

Lima, 17 de Marzo del 2017

Visto los documentos adjuntos;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 se aprobó un nuevo régimen con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran; que el artículo 10 de la mencionada ley, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Que, en cumplimiento de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio al Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE en nuestra Institución se formalizó para el Período 2014 – 2017 mediante Resolución Directoral N° 358-2014-DG-HNAL de fecha 07 de agosto del 2014, integrado por el Director Ejecutivo de Administración en calidad de Presidente; el Director Ejecutivo de Planeamiento Estratégico como Miembro; el Jefe de la Oficina de Personal como Secretario Técnico y un Representante de los Trabajadores elegidos mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno;

Que, en virtud de la Resolución Administrativa N° 032-2014-HNAL/OEA de fecha 15 abril del 2014 se conformó el Comité Electoral que condujo el Proceso de Elección del Representante de los Trabajadores, llevándose a cabo las votaciones el 18 de junio del 2014, siendo elegida la servidora Aibi Amparo Ramírez Torres y como su alterna la servidora Guadalupe Titto Tocre, oficializándose con Resolución Directoral N° 358-2014-DG-HNAL en fecha 07 de agosto del 2014, por el período 2014 – 2017, integrado por el Director Ejecutivo de Administración en calidad de Presidente; el Director Ejecutivo de Planeamiento Estratégico como Miembro; el Jefe de la Oficina de Personal como Secretario Técnico y un Representante de los Trabajadores y su alterno;

Que, con RD. N° 136-2016-HNAL/D de fecha 08 de abril del 2016 se Actualizo la constitución del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas aprobado con RD. N° 358-2014-DG-HNAL, incluyendo a un Representante de la Dirección General y a un Miembro Médico Especialista;

Que, la Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE de fecha 13 de agosto del 2016 Aprueba de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", en su Artículo 2°.- Formaliza la aprobación de la derogación de la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicios del Estado" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

Que, la mencionada norma en el Numeral 6.4.1.1. Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación.- a la letra dice: Está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles.

Que, con Memorando N° 417-DG-HNAL-2017 de fecha 15 de febrero del 2017 la Directora General del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, hace conocimiento a la Jefe de la Oficina de Personal que el Dr. Wilfredo Cartolin Espinoza será el Representante de la Dirección General para la conformar el Comité de Planificación de la Capacitación.



Que, el Hospital Nacional Arzobispo Loayza en cumplimiento de lo normado formalizará la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, siendo integrada por la Jefa de la Oficina de Personal Lic. Julia Cabello Acevedo, quien la preside; el Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico Econ. José Antonio Cárdenas Urpeque; el Representante de la Dirección General Dr. Wilfredo Jesús Cartolin Espinoza; la Tecn. en Enfermería Aibi Ramírez Torres y como su alterna Tecn. en Enfermería Guadalupe Titto Tocre (quedando subsistente hasta la fecha su representatividad);

Con el visado del Director Ejecutivo de Administración, la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica y del Jefe de la Oficina de Personal, en conformidad con lo dispuesto en la Ley 27444 y en uso de las atribuciones conferidas mediante Resolución Jefatural N° 685-2016/IGSS de fecha 21 de octubre del 2016 y la Resolución Ministerial N° 777-2005/MINSA.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Constituir a partir de la fecha el Comité de Planificación de la Capacitación del Hospital Nacional Arzobispo Loayza" quedando integrado como se indica a continuación:

LIC. JULIA PETRONILA CABELLO ACEVEDO
Jefe de la Oficina de Personal

Presidente

ECON. JOSE ANTONIO CARDENAS URPEQUE
Director Ejecutivo de Planeamiento Estratégico

Miembro

DR. WILFREDO JESUS CARTOLIN ESPINOZA
Médico Especialista

Representante de la Dirección General

Abg. AIBI AMPARO RAMIREZ TORRES
Técnica de Enfermería II

Representante de los Trabajadores

La servidora **GUADALUPE TITTO TOCRE** actuará como representante alterno de los trabajadores.

Artículo Segundo.- Notificar la presente resolución a los integrantes del Comité de Planificación de la Capacitación del Hospital Nacional "Arzobispo Loayza", conformado según el artículo anterior, para los fines pertinentes.

Regístrese y Comuníquese,

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "ARZOBISPO LOAYZA"

Victoria Isabel Bado Castro
Dra. VICTORIA ISABEL BADO CASTRO
CMP. N° 18653 RNE. N° 6219
Directora General



Resolución Directoral

Lima, 29 de Marzo del 2017

Visto los documentos adjuntos; y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil ha dispuesto en su Única Disposición Complementaria Derogatoria, entre otras normas la vigencia del Decreto Legislativo N° 1025 que Aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de establecer reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Recursos Humanos y que con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento para la aplicación de la ejecución de las acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio del Estado;

Que, según "Directiva para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, instrumento que regula el proceso de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado y que establece que cada año las Entidades presentarán a SERVIR el "Plan de Desarrollo de Personas al Servicio al Estado Anualizado - PDP";

Que, nuestra Institución en cumplimiento de los dispositivos normativos vigentes, ha procedido a Elaborar el Plan de Desarrollo de Personas 2017, el mismo que contempla las Acciones de Capacitación, que ejecutará la Oficina de Personal a través de su Unidad de Desarrollo y Capacitación de Recursos Humanos;

El Plan de Desarrollo de Personas 2017 del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, forma parte de las herramientas de gestión, que busca contribuir al desarrollo profesional y técnico de su Potencial Humano, logrando contar con personal altamente calificado e involucrado en la mejora de la calidad de los servicios de atención al usuario;

Que, en mérito a los documentos emitidos por la Oficina de Personal, del Comité de Planificación de la Capacitación (PDP) del Hospital Nacional Arzobispo y en cumplimiento a la normatividad vigente se hace necesario proceder a realizar la resolución correspondiente; y

Con el visado del Director Ejecutivo de Administración, la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica, el Director de la Oficina de Planeamiento Estratégico y del Jefe de la Oficina de Personal, en conformidad con lo dispuesto en la Ley 27444 y en uso de las atribuciones conferidas mediante Resolución Jefatural N° 685-2016/IGSS de fecha 21 de octubre del 2016 y la Resolución Ministerial N° 777-2005/MINSA.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2017 (PDP 2017) del Hospital Nacional "Arzobispo Loayza", el mismo que se anexa formando parte de la presente resolución.

Artículo Segundo.- El Financiamiento para el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2017 del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, según presupuesto Institucional por toda fuente, a alcanzando la cantidad de S/. 257,920.00 soles.

Artículo Tercero.- Disponer que la Oficina de Personal a través de su Unidad de Desarrollo y Capacitación de Recursos Humanos, realice las acciones necesarias para la difusión, ejecución y



V. BAO



T. REYNA





supervisión del cumplimiento del presente plan, para lo cual todas las Unidades Orgánicas, deberán brindar el apoyo correspondiente.

Artículo Cuarto.- Encargar a la Oficina de Comunicaciones la publicación de la presente Resolución en la página Web Institucional.



Regístrese y Comuníquese,

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "ARZOBISPO LOAYZA"
Victoria Isabel Castro
Dra. VICTORIA ISABEL CASTRO
CMP. N° 18653 MPE N° 8219
Directora



VBC/TRA/MRN/JCU/JCA/RR.

**ACTA DE VALIDACIÓN DE PDP 2017
HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA**

Con fecha, 22 del mes de marzo del año 2017, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, dejamos constancia que:

1. Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento).
2. Se ha revisado la Matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
4. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.



LIC. JULIA PETRONILA CABELLO ACEVEDO
Presidente



DR. WILFREDO JESUS CARTOLIN ESPINOZA
Representante de la Dirección General



ECON. JOSE ANTONIO CARDENAS-URPEQUE
Miembro



Sra. GUADALUPE TITTO TOCRE
Representante de los Trabajadores



Resolución Directoral

Lima, 29 de Marzo del 2017

Visto los documentos adjuntos; y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil ha dispuesto en su Única Disposición Complementaria Derogatoria, entre otras normas la vigencia del Decreto Legislativo N° 1025 quien Aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de establecer reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Recursos Humanos y que con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento para la aplicación de la ejecución de las acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio del Estado;

Que, según "Directiva para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, instrumento que regula el proceso de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado y que establece que cada año las Entidades presentaran a SERVIR el "Plan de Desarrollo de Personas al Servicio al Estado Anualizado - PDP";

Que, nuestra Institución en cumplimiento de los dispositivos normativos vigentes, ha procedido a Elaborar el Plan de Desarrollo de Personas 2017, el mismo que contempla las Acciones de Capacitación, que ejecutará la Oficina de Personal a través de su Unidad de Desarrollo y Capacitación de Recursos Humanos;

El Plan de Desarrollo de Personas 2017 del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, forma parte de las herramientas de gestión, que busca contribuir al desarrollo profesional y técnico de su Potencial Humano, logrando contar con personal altamente calificado e involucrado en la mejora de la calidad de los servicios de atención al usuario;

Que, en merito a los documentos emitidos por la Oficina de Personal, del Comité de Planificación de la Capacitación (PDP) del Hospital Nacional Arzobispo y en cumplimiento a la normatividad vigente se hace necesario proceder a realizar la resolución correspondiente; y

Con el visado del Director Ejecutivo de Administración, la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica, el Director de la Oficina de Planeamiento Estratégico y del Jefe de la Oficina de Personal, en conformidad con lo dispuesto en la Ley 27444 y en uso de las atribuciones conferidas mediante Resolución Jefatural N° 685-2016/IGSS de fecha 21 de octubre del 2016 y la Resolución Ministerial N° 777-2005/MINSA.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2017 (PDP 2017) del Hospital Nacional "Arzobispo Loayza", el mismo que se anexa formando parte de la presente resolución.

Artículo Segundo.- El Financiamiento para el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2017 del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, según presupuesto Institucional por toda fuente, a alcanzando la cantidad de S/. 257,920.00 soles.

Artículo Tercero.- Disponer que la Oficina de Personal a través de su Unidad de Desarrollo y Capacitación de Recursos Humanos, realice las acciones necesarias para la difusión, ejecución y



V. BAO



T. REYNA





supervisión del cumplimiento del presente plan, para lo cual todas las Unidades Orgánicas, deberán brindar el apoyo correspondiente.

Artículo Cuarto.- Encargar a la Oficina de Comunicaciones la publicación de la presente Resolución en la página Web Institucional.

Regístrese y Comuníquese,

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "ARZOBISPO LOAYZA"
Victoria Isabel Bae Castro
Dra. VICTORIA ISABEL BAE CASTRO
CMP. N° 18653 RNE N° 8219
Directora



VBC/TRA/MRN/JCU/JCA/RR.



GOBIERNO

HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) - 2017



CONTENIDO

PRESENTACION.....	3
I. ALCANCE.....	4
II. MARCO LEGAL.....	4
III. RESPONSABILIDAD.....	4
IV. ASPECTOS GENERALES.....	5
a) MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.....	4
MISION DEL IGSS.....	4
VISION DEL IGSS.....	5
OBJETIVO GENERAL DEL IGSS.....	5
OBJETIVO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL IGSS 2015-2019.....	5
b) OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2017.....	6
c) ALINEAMIENTOS DE OBJETIVOS DE LA CAPACITACION.....	7
V. EVALUACION.....	8
a) DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION.....	8
b) SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION.....	10
c) INDICADORES DE CAPACITACION.....	12
VI. LINEAS DE CAPACITACION.....	14
a) LINEAS ADMINISTRATIVAS.....	14
b) LINEAS ASISTENCIALES.....	14
VII. CAPACITACION.....	15
a) NIVELES DE CAPACITACION.....	15
b) FORMAS DE CAPACITACION.....	15
c) NECESIDADES DE CAPACITACION.....	15
d) VENTAJAS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS.....	15
e) DEFINICIONES OPERATIVAS.....	16
VIII. CAPACITACIONES REQUERIDAS.....	16
IX. FINANCIAMIENTO.....	17
X. CRONOGRAMA DE CAPACITACION.....	17
XI. ANEXO	17



HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA

Directora General : Dra. Victoria Bao Castro
Directora Adjunta : Dra. Debbie Miyasato Higa
Directora Ejecutiva de Administración : CPC. Tatiana Reyna Aponte

COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

- ✓ Presidente : Lic. Julia Cabello Acevedo
Oficina de Personal
- ✓ Director de OEPE : Econ. José Cárdenas Urpeque,
- ✓ Representante de la Dirección : Dr. Wilfredo Jesús Cartolín Espinoza
- ✓ Representante de Trabajadores : Sra. Guadalupe Titto Tocre

UNIDAD DE DESARROLLO Y CAPACITACION DE PERSONAL

- ✓ Jefe de Capacitación : Lic. Rosa Rojas Rodríguez
- ✓ Equipo de Capacitación : Lic. Silvia Vega Figueroa
Lic. Ana María Contreras
Sr. Alfredo Infantes Oblitas



PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de Personas 2017 del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, ha sido elaborado a través del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, con el objetivo de tener un instrumento de gestión que permita conocer las necesidades de capacitación por unidad orgánica, con el fin de identificar las brechas y mejorar las competencias de nuestros trabajadores.

La elaboración del desarrollo y estructura del Plan de Desarrollo de Personas se encuentra alineado a la normatividad vigente y los objetivos institucionales; y la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos están alineados a la del Instituto de Gestión de Servicio de Salud (IGSS) y las del Hospital Nacional Arzobispo Loayza (HNAL).

Este documento de gestión ha sido estructurado realizando un análisis del diagnóstico de las necesidades de capacitación de los recursos humanos en función de las competencias laborales que deben de tener todos los trabajadores a fin de resolver los problemas que fueron priorizados por cada unidad orgánica.



Cathey



I. ALCANCE

Las disposiciones contenidas del presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2017, tendrá alcance a los servidores comprendidos en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276 y 1057 y Regímenes Laborales Especiales de Carrera del Personal de Salud, en concordancia con lo dispuesto sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

II. MARCO LEGAL

- Ley N° 30057 del Servicio Civil y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS y sus modificatorias.
- Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N° 058-2010-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2010-SERVIR/GDCR, Directiva que Regula el Desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos de las Personas al Servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas – PDP.

III. RESPONSABILIDAD

La Oficina de Personal, Preside del Comité de Planificación del PDP, es la responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar, ejecutar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

IV. ASPECTOS GENERALES

a) MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL IGSS

MISION DEL IGSS

Somos un organismo público que conduce y articula la más importante, moderna y efectiva red de prestación de cuidado integral de la salud para todos y por todos contribuyendo a fortalecer un sistema nacional de salud, que tenga como principios: universidad, equidad, solidaridad, integralidad, accesibilidad y calidad, para avanzar en el logro del máximo grado de bienestar de la sociedad como parte del desarrollo del país.

VISION DEL IGSS

Promover en las personas, a través de un efectivo liderazgo, estilos de vida saludable, gestionando, conduciendo y articulando eficientemente los servicios de salud, con infraestructura y equipamiento apropiados, recursos humanos calificados, actualizados permanentemente y comprometidos en brindar un cuidado integral, con calidad y calidez potenciando la docencia e investigación científica, que identifique los problemas de salud y brinde soluciones, a fin de garantizar el ejercicio pleno del derecho fundamental a la salud de la persona, familias y comunidades en paz.

b) MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA

MISION DEL HNAL

Brindamos atención integral de alta especialización a nuestros pacientes, usuarios y familia, en la recuperación, protección haciendo docencia e investigación de manera continua, con inclusión social y aseguramiento universal.

VISION DEL HNAL

Al 2021, ser un equipo humano de excelencia en la atención de sus pacientes, usuarios y familia que actúan con bondad, calidez, empatía y contribuye a su calidad de vida, alivio, satisfacción y felicidad.

OBJETIVO GENERAL DEL IGSS

Generar capacidades para el desarrollo e implantación de tecnologías, investigación e información sanitaria.

OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL IGSS 2015 - 2019

1. Fortalecer las competencias de los recursos humanos en la atención primaria de salud, de los diferentes niveles de atención en el Marco del Modelo de Atención Integral de Salud y Familias Saludables.
2. Fortalecer las competencias en el mejoramiento del sistema de gestión de la información de los servicios de salud en todos los niveles de atención.
3. Fortalecer las competencias en la instauración de una cultura organización basada en la transparencia y en la promoción de valores contenidas en el código de ética de la función pública.
4. Fortalecer las competencias en la formación de nuevos recursos humanos altamente especializados para la salud pública e individual.

OBJETIVOS DEL PLAN DESARROLLO DE PERSONAS HNAL 2017

1. Coordinar con las unidades orgánicas para implementar un Plan que ayude a fortalecer el modelo del cuidado integral de la salud para todos y por todos.
2. Organizar cursos y charlas para perfeccionar el manejo de los sistemas de información que se realiza dentro de la institución en todos los niveles de atención.
3. Desarrollar de manera sostenible la cultura organizacional.
4. Fortalecer las competencias de los nuevos recursos humanos para mejorar los procesos y sub procesos de la institución.






[Handwritten signature]



V. BAO

c) ALINEAMIENTO DE OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

OBJETIVOS GENERALES DEL IGSS	OBJETIVOS DEL PDP QUINQUENAL IGSS 2015-2019	OBJETIVOS GENERALES DEL PDP ANUAL DEL HNAL 2017
<p>Generar capacidades para el desarrollo e implantación de tecnologías, investigación e información sanitaria.</p>   	<p>Fortalecer las competencias de los recursos humanos en la atención primaria de salud, de los diferentes niveles de atención en el marco del Modelo de Atención Integral de Salud y Familias Saludables.</p>	<p>Coordinar con las unidades orgánicas para implementar un Plan que ayude a fortalecer el modelo del cuidado integral de la salud para todos y por todos.</p>
	<p>Fortalecer las competencias en el mejoramiento del sistema de gestión de la información de los servicios de salud en todos los niveles de atención.</p>	<p>Organizar cursos y charlas para perfeccionar el manejo de los sistemas de información que se realiza dentro de la institución en todos los niveles de atención.</p>
	<p>Fortalecer las competencias en la instauración de una cultura organización basada en la transparencia y en la promoción de valores contenidas en el código de ética de la función pública.</p>	<p>Desarrollar de manera sostenible la cultura organizacional.</p>
	<p>Fortalecer las competencias en la formación de nuevos recursos humanos altamente especializados para la salud pública e individual.</p>	<p>Fortalecer las competencias de los nuevos recursos humanos para mejorar los procesos y sub procesos de la institución.</p>

V. EVALUACION

a. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Para realizar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se ha realizado el análisis estratégico de la institución basándonos en los Objetivos del Plan Estratégico General del IGSS , y los objetivos generales del Plan Anual Operativo del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, donde se busca fortalecer las competencias de nuestros trabajadores principalmente en los conocimientos, experiencia y habilidades que nos ayude a fortalecer nuestra atención en servicios de salud en todos los niveles; así como implementar una cultura organizacional que nos permita alinear nuestros objetivos institucionales de forma conjunta sembrando valores, ética y transparencia en la conciencia de los trabajadores.

La metodología que se ha empleado para detectar las brechas de competencias de conocimientos y habilidades ha sido a través de las Evaluaciones de Reacción y Entrevistas, que nos han permitido realizar un diagnóstico más detallado de las necesidades de capacitación con el fin de implementar un Plan con una estrategias de capacitación alineados a los objetivos institucionales del IGSS con el fin de cumplir con la meta de ejecución al 100%.

Para la asignación de recursos y planificación de actividades es necesario contar con los siguientes datos:

- El Hospital Nacional Arzobispo Loayza cuenta, en la actualidad, con 2,918 trabajadores, de los cuales el 2,356 son nombrados (81%) y 562 son CAS (19%), a la fecha 27 de setiembre del 2016.

GRUPO OCUPACIONAL	CANT. NOMBRADOS Y CAS
PROFESIONALES DE LA SALUD	1194
Médico Cirujano	
Enfermera/o	
Obstetra	
Cirujano Dentista	
Químico Farmacéutico	
Psicólogo	
Tecnólogo Medico	
Asistente Social	
Biólogo	
Nutricionista	
Ingeniero Sanitario	
Médico Veterinario	
Técnicos Especializados	
FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS	31
PROFESIONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO	70
TECNICOS ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO	1,234
AUXILIAR ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO	389
TOTALES	2,918



V. BAO

Entre los principales problemas presentados en el diagnóstico de necesidades son los siguientes:

PROBLEMAS Y/O NECESIDADES DE CAPACITACION	OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENAL 2012-2019	ESTRATEGIAS DE CAPACITACION 2017 HNAL
Identificación de la disminución de sensibilidad de los profesionales, técnicos y auxiliares en relación a las dolencias de los pacientes que acuden a nuestro hospital en todos los niveles de atención.	Fortalecer las competencias de los recursos humanos en la atención primaria de salud, de los diferentes niveles de atención en el marco del Modelo de Atención Integral de Salud y Familias Saludables.	Desarrollar un programa estratégico de capacitación en sensibilización de la atención del paciente
Poco conocimiento en el sistema de información en todos los niveles de atención.	Fortalecer las competencias en el mejoramiento del sistema de gestión de la información de los servicios de salud en todos los niveles de atención.	Implementar un programa de capacitación sobre las herramientas informáticas en todos los niveles de atención así como el manejo correcto de los sistemas de comunicación del HNAL.
Desgaste de valores que han generado en algunos casos poca transparencia, honestidad y respeto de los trabajadores	Fortalecer las competencias en la instauración de una cultura organizacional basada en la transparencia y en la promoción de valores contenidas en el código de ética de la función pública.	Desarrollar capacitaciones transversales y específicas de manera constante en donde los responsables de cada área deberán comprometerse a participar junto con su personal.
Contamos con un porcentaje de recursos humanos no calificados para los puestos de trabajo.	Fortalecer las competencias en la formación de nuevos recursos humanos altamente especializados para la salud pública e individual	Capacitar e identificar los recursos humanos altamente especializados a través de evaluaciones de conocimientos que se llevaría a cabo en coordinación con los jefes inmediatos.



[Handwritten signature]



El Hospital Nacional Arzobispo Loayza, implementará de forma progresiva el método de evaluación de competencia y/o logros de metas, a fin de determinar las brechas de capacitación para futuras acciones relacionadas al Plan de Desarrollo de Personas.

Para la **Identificación de Necesidades de Capacitación**, se ha tomado en cuenta la siguiente información:

- Plan Estratégico Institucional IGSS.
- PDP Quinquenal IGSS 2015-2019
- Resultados de la Evaluación Desempeño y Conducta Laboral.
- Identificación de problemas detectados con las entrevistas personales.
- Identificación de necesidades detectadas con encuestas a los jefes y trabajadores.

b. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION

OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación de la capacitación se medirá las competencias de los trabajadores para identificar las brechas entre competencias óptimas para el puesto y las actuales con el fin de identificar las necesidades de capacitación.

Así como también se medirá del logro de las metas, que el fin es medir su cumplimiento para identificar la contribución del personal a alcanzar las metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño.

LA EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de la capacitación. Lo ideal es evaluar los programas de capacitación desde el principio, durante, al final y una vez más después de que los participantes regresen a sus trabajos.

En esta fase permite conocer en qué medida se ha logrado cumplir, los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinada en el planeamiento.

Al principio, es útil hacer un examen inicial (pre-prueba) para determinar el nivel de habilidad de cada participante y para recibir información de lo que esperan aprender. Estos datos pueden utilizarse para evaluar si se ha conseguido mejorar el conocimiento y las habilidades y si se ha satisfecho las necesidades de los participantes.

Se puede evaluar tanto el programa como a los participantes, con el único fin de conocer los logros, como las deficiencias, con el fin de considerarlos y/o corregirlos.

Dos aspectos importantes que considerar en la evaluación:

1. Determinar si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en el comportamiento de los trabajadores.
2. Verificar si los resultados de la capacitación presenta relación con la consecución de las metas y objetivos de la institución.



V. BAO

LA MEDICIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN SE REALIZARÁ A TRAVÉS DE LOS TRES NIVELES:

Nivel I: Reacción

En este nivel se mide la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación recibida; 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.

Nivel II: Aprendizaje

El segundo nivel está dirigido a medir los conocimientos adquiridos por los participantes después de una acción de capacitación. Para ello las entidades educativas realizarán evaluaciones ANTES y DESPUES de cada capacitación a fin de determinar si los participantes asimilaron los que se le impartió.

Nivel III: Resultado

En este nivel se medirá si las acciones de capacitación aportan y/o contribuyen en el área y por ende en los objetivos del Hospital. Dicha información se extraerá de una encuesta realizada a los jefes inmediatos de los participantes de la capacitación.



[Handwritten signature]



c. INDICADORES DE CAPACITACION

INDICADORES 2016

	INDICADORES	CANTIDAD	RESULTADO %
Porcentaje de Acciones Específicas ejecutadas	Acciones de capacitación específicas ejecutadas	81	29%
	Acciones de capacitación específicas programadas	278	

Porcentaje de Acciones Transversales Ejecutadas	Acciones de capacitación transversal ejecutadas	11	69%
	Acciones de capacitación transversal programadas	16	

	INDICADORES	CANTIDAD	RESULTADO %
Porcentaje de Personas Capacitadas	Cantidad de personas capacitadas	1,353	25 %
	Cantidad de personas programadas	5,316	

Porcentaje de Administrativos Capacitados	Cantidad de administrativos capacitados en cursos específicos	207	50%
	Cantidad de administrativos programados en cursos específicos	414	

Porcentaje de Asistenciales Capacitados	Cantidad de asistenciales capacitados en cursos específicos	483	41%
	Cantidad de asistenciales programados en cursos específicos	1182	



Cathey



V. BAO

INDICADORES 2017

OBJETIVOS GENERALES DEL PDP 2017	INDICADORES	RESULTADOS
<p>1.Coordinar con las unidades orgánicas para implementar un Plan que ayude a fortalecer el modelo del cuidado integral de la salud para todos y por todos.</p>	<p>PORCENTAJE DE ACCIONES DE CAPACITACIONES EJECUTADAS</p>	<p>Nº DE ACCIONES CAPACITACION ES EJECUTADAS Nº DE ACCIONES CAPACITACIONES PROGRAMADAS</p>
	<p>PORCENTAJE DE ACCIONES DE CAPACITACIONES ESPECIFICAS</p>	<p>Nº DE ACCIONES CAPACITACION ESPECIFICA EJECUTADA Nº DE ACCIONES CAPACITACION ESPECIFICA PROGRAMADA</p>
<p>2.Implementar un programa de capacitación sobre las herramientas informáticas en todos los niveles de atención así como el manejo correcto de los sistemas de comunicación del HNAL.</p>	<p>PORCENTAJE DE ACCIONES DE CAPACITACIONES TRANSVERSALES</p>	<p>Nº DE ACCIONES CAPACITACION TRANSVERSAL EJECUTADAS Nº DE ACCIONES CAPACITACION TRANSVERSAL PROGRAMADAS</p>
	<p>PORCENTAJE DE ACCIONES DE CAPACITACION ASISTENCIAL</p>	<p>Nº DE ACCIONES CAPACITACION ASISTENCIAL EJECUTADAS Nº DE ACCIONES CAPACITACION ASISTENCIAL PROGRAMADAS</p>
<p>3.Desarrollar capacitaciones transversales y específicas de manera constante en donde los responsables de cada área deberán comprometerse a participar junto con su personal.</p>	<p>PORCENTAJE DE ACCIONES DE CAPACITACION ADMINISTRATIVAS</p>	<p>Nº DE ACCIONES DE CAPACITACION ADMINISTRATIVA EJECUTADA Nº DE ACCIONES DE CAPACITACION ADMINISTRATIVA PROGRAMADA</p>
	<p>PORCENTAJE DE PERSONAL ASISTENCIAL CAPACITADO</p>	<p>Nº DE PERSONAL ASISTENCIAL CAPACITADO Nº DE PERSONAL ASISTENCIAL PROGRAMADO</p>
<p>4.Capacitar e identificar los recursos humanos altamente especializados a través de evaluaciones de conocimientos que se llevaría a cabo en coordinación con los jefes inmediatos.</p>	<p>PORCENTAJE DE PERSONAL ADMINISTRATIVO CAPACITADO</p>	<p>Nº DE PERSONAL ADMINISTRATIVO EJECUTADO Nº DE PERSONAL ADMINISTRATIVO PROGRAMADO</p>
	<p>PORCENTAJE DE MEDICOS CAPACITADOS</p>	<p>Nº DE PERSONAL MEDICO ASISTENTE CAPACITADO Nº PERSONAL MEDICO ASISTENTE PROGRAMADO</p>
<p>5.Capacitar e identificar los recursos humanos altamente especializados a través de evaluaciones de conocimientos que se llevaría a cabo en coordinación con los jefes inmediatos.</p>	<p>PORCENTAJE DE ENFERMERAS CAPACITADAS</p>	<p>Nº PERSONAL DE ENFERMERIA CAPACITADA Nº PESONAL DE ENFERMERIA PROGRAMADO</p>
	<p>PORCENTAJE DE PERSONAL CAPACITADO EN OFIMATICA</p>	<p>Nº PERSONAL CAPACITADO EN OFIMATICA Nº PERSONAL PROGRAMADO EN OFIMATICA</p>

[Handwritten signature]



c. INDICADORES DE CAPACITACION

INDICADORES 2016

	INDICADORES	CANTIDAD	RESULTADO %
Porcentaje de Acciones Especificas ejecutadas	Acciones de capacitación especificas ejecutadas	81	29%
	Acciones de capacitación especificas programadas	278	

Porcentaje de Acciones Transversales Ejecutadas	Acciones de capacitación transversal ejecutadas	11	69%
	Acciones de capacitación transversal programadas	16	

	INDICADORES	CANTIDAD	RESULTADO %
Porcentaje de Personas Capacitadas	Cantidad de personas capacitadas	1,353	25 %
	Cantidad de personas programadas	5,316	

Porcentaje de Administrativos Capacitados	Cantidad de administrativos capacitados en cursos especificos	207	50%
	Cantidad de administrativos programados en cursos especificos	414	

Porcentaje de Asistenciales Capacitados	Cantidad de asistenciales capacitados en cursos especificos	483	41%
	Cantidad de asistenciales programados en cursos especificos	1182	



Cethley



VI. LÍNEAS DE CAPACITACION

a. LÍNEAS ADMINISTRATIVAS

- GESTION EN SALUD
- PROCESO INFORMACIÓN PARA LA SALUD
- PROCESO INVERSIÓN EN SALUD
- GESTIÓN PÚBLICA
- PROCESO FINANCIAMIENTO
- PROCESO LOGÍSTICO INTEGRADO Y SERVICIOS GENERALES
- PROCESO ORGANIZACIÓN
- PROCESO DE PLANEAMIENTO
- ASESORIA JURIDICA
- COMUNICACIONES
- SERVICIO SOCIAL
- CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL
- LIDERAZGO Y COACHING



b. LÍNEAS ASISTENCIALES

- PROCESO PREVENCIÓN Y CONTROL DE EPIDEMIAS, EMERGENCIAS Y DESASTRES
- PROCESO PROTECCIÓN, RECUPERACIÓN Y REHABILITACIÓN DE LA SALUD
- ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD



VII. CAPACITACION

a) NIVELES DE CAPACITACION

Tanto en los tipos como en la modalidad, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico: Se orienta al personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la entidad. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: Se orienta al personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un capo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la entidad.

b) FORMAS DE CAPACITACION

Capacitación Presencial: Aquella en la cual hay presencia física simultánea del facilitador y alumnos.

Capacitación No Presencial: Aquella en la cual no hay presencia física simultánea de facilitador y alumnos.

NECESIDADES DE CAPACITACION

La capacitación es una herramienta fundamental para el desarrollo de mejora de competencias de los trabajadores, logrando detectar sus debilidades y perfeccionar sus conocimientos y habilidades.

Un factor de gran importancia es que la institución no debe de considerar al proceso de capacitación, como un hecho que se dé una sola vez para cumplir con un requisito. La mejor forma de capacitación es la que obtiene de un proceso continuo, siempre buscando conocimiento y habilidades para estar al día con los cambios repentinos que suceden en el mundo de constante competencia.

La detección oportuna de necesidades de capacitación nos ayudará a fortalecer el desempeño de las personas y en consecuencia se verá beneficiada la entidad.

d) VENTAJAS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

La capacitación a los trabajadores trae muchos beneficios en forma general, tanto a nivel institucional o personal, los mismos que podemos sintetizarlo como siguen:

- Mejora el desempeño de los trabajadores
- Alta productividad
- Promueve la creatividad, innovación y disposición para el trabajo
- Consolidación en la integración de los miembros de la organización.
- Disposición desinteresada por el logro de la misión de la institución.
- Mayor retorno de la inversión.

- Mayor identificación con la cultura organizacional.
- Reducción de costos
- Desarrollo de una mejor comunicación entre los miembros de una organización
- Mayor armonía, el trabajo en equipo y por ende la cooperación y coordinación
- Obtener información de fuente confiable, como son los colaboradores

e) DEFINICIONES OPERATIVAS

Acción de capacitación: Procesos y actos que buscan el desarrollo profesional 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.

Brecha: Es la diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las competencias que demuestra el ocupante del puesto.

Capacitación Interinstitucional y Pasantías: Capacitación en el trabajo teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde se estuviere recibiendo la capacitación. Esta última exigencia no se aplica en el caso de pasantías internacional.

Competencias: Características personal que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refiere específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado.

Puesto: Conjunto de requisitos mínimos que debe reunir y funciones generales que se le asignan a una persona en la entidad.

Perfil de Puesto: Parte de la estructura del puesto en donde se definen los requisitos que debe cumplir el ocupante para desempeñar las funciones que el puesto requiere.

Evaluación del Desempeño: Instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad del desempeño de las personas al servicio del Estado. Existen dos tipos de evaluación que son complementarias: a) de medición de competencias y b) de logro de metas.

VIII. CAPACITACIONES REQUERIDAS

El requerimiento de capacitaciones en base a los objetivos instituciones se detallará en el ANEXO

Nº3



V. BAO

IX. FINANCIAMIENTO

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollos de Personas Anualizado correspondiente al año 2017, serán financiados con recursos ordinarios y recursos directamente recaudados.

La necesidad de capacitación del HNAL para el 2017, requiere un presupuesto de **S/. 257,920.00 Soles (DOSCIENTOS CINCUENTISIETE MIL NOVECIENTOS VEINTE Y 00/100 SOLES).**

X. OPORTUNIDAD DE CAPACITACION

La Oportunidad de capacitación esta detallado en el ANEXO N°3, donde se podrá observar los cursos que han requerido cada unidad orgánica de acuerdo a las necesidades, conocimientos y habilidades.

XI. ANEXOS

- ANEXO N°3: MATRIZ DE PDP 2017



MATRIZ DE PDP 2017 - 3

ANEXO 3

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACION	TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
1	Dirección General	Nombrado / contratado	Varios	12	B4	Administración Documentaria y Archivos en la Gestión Pública	Formación Laboral	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	2	3,600.00	
2	Oficina de Planeamiento Estratégico	Nombrado	Suarez Mori	3	A1	Gestión por Procesos	Formación Laboral	Curso	B	Aplicación	Presencial	3	3,600.00	
			Vicente, Cardenas											
			Urpeque José, Bastidas Tirado Gladys											
3	Oficina de Epidemiología y Saneamiento ambiental	Nombrado / contratado	VARIOS	2	I2	Actualización profesional en Epidemiología	Formación Laboral	Curso	C.C1	Aplicación	Presencial	3	2,640.00	
4	Oficina de Gestión de la Calidad	Nombrado / contratado	VARIOS	100	H3	Norma técnica de Salud: Acreditación e EESS y Servicio médicos de apoyo	Formación Laboral	Curso/Taller	D	Aprendizaje	Presencial	1	1,500.00	
			VARIOS											
			Promoción y Protección del Derecho de los Usuarios de los Servicios de Salud											
6	Oficina de Gestión de la Calidad	Nombrado / contratado	VARIOS	100	F2	Auditoría de la Calidad de Atención en Salud	Formación Laboral	Curso	C.C1	Aprendizaje	Presencial	1	1,500.00	
			VARIOS											
7		Nombrado / contratado	Varios	50	B2	Gestión por Procesos	Formación Laboral	Curso	CC.1	Aplicación	Presencial	3	10,000.00	
8		Nombrado / contratado	Varios	1	B2	Sistema Integrado de Administración Financiera	Formación Laboral	Curso	B	Aplicación	Presencial	1	2,250.00	



[Handwritten signature]

V. BAO

10	Nombrado / contratado	Varios	50	C2	Procedimientos Sancionador de la ley del Servicio Civil	Formación Laboral	Curso especializado	B	Aprendizaje	Presencial	2	0.00	
12	Nombrado / contratado	Varios	1	B4	Capacitación PDT-PLAME-SUNAT	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	2	2,200.00	
14	Nombrado / contratado	VARIOS	6	A2	Sistema Nacional de Presupuesto	Formación Laboral	Curso	CC.1	Aplicación	Presencial	1	3,600.00	
15	Nombrado / contratado	VARIOS	8	F1	Sistema de Control Gubernamental	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	3	4,000.00	
16	Nombrado / contratado	VARIOS	41	G1	Proceso de lavado de ropa hospitalaria	Formación Laboral	Curso	B	Aplicación	Presencial	1	4,800.00	
17	Nombrado / contratado	VARIOS	73	G1	Implementos para una buena limpieza hospitalaria	Formación Laboral	Curso	B	Aplicación	Presencial	2	4,800.00	
18	Nombrado / contratado	VARIOS	40	E2	Taller sobre relaciones interpersonales	Formación Laboral	Taller	B	Aprendizaje	Presencial	2	0.00	
19	Nombrado / contratado	Varios	13	D8	Estadística Descriptiva	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	2	4,550.00	
20	Nombrado / contratado	Varios	13	D8	Métodos Estadísticos	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	2	4,550.00	
21	Nombrado / contratado	Varios	6		Pasantía	Formación Laboral	Pasantía	B	Aprendizaje	Presencial	1-2-3-	9,000.00	
22	Nombrado / contratado	Varios	10	I1	Congreso	Formación Laboral	Congreso	B	Aprendizaje	Presencial	2-3	0.00	
23	Nombrado / contratado	Varios	45	I1	Curso Internacional de Medicina Interna 2017	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	2	9,000.00	
24	Nombrado / contratado	Varios	4		Pasantía	Formación Laboral	Pasantía	B	Aprendizaje	Presencial	2-3-4	6,000.00	
25	Nombrado / contratado	Varios	10	I1	Congreso	Formación Laboral	Congreso	B	Aprendizaje	Presencial	2-3	0.00	
26	Nombrado / contratado	Varios	8	E8	Curso Taller de Actualización en manejo de Enfermedades Neurológicas	Formación Laboral	Curso/Taller	B	Aprendizaje	Presencial	1	900.00	



[Handwritten signature]



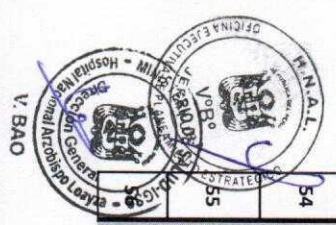
27		Nombrado / contratado	Varios	53	D8	Protección Radiológica en Radiodiagnóstico Médico	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	2	8,480.00	
28		Nombrado / contratado	Varios	6	E8	Actualización en Enfermedades Neurológicas	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	2	2,400.00	
29		Nombrado / contratado	Varios	8	E8	Paciente Hospitalizados con enfermedades neurodegenerativas	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	1	4,000.00	
30		Nombrado / contratado	Varios	2 3	I1	Pasantía	Formación Laboral	Pasantía	B	Aprendizaje	Presencial	2-3-4	3,000.00	
31	Depart. Cirugía Y Aparato Digestivo Y Aparato Abdom	Nombrado / contratado	Varios	10	I1	Congreso	Formación Laboral	Congreso	B	Aprendizaje	Presencial	2-3	0.00	
32		Nombrado / contratado	Varios	2	E8	Cirugía Gastrica Laparoscopico	Formación Laboral	Curso/Taller	B	Aprendizaje	Presencial	2	1,500.00	
33	Depart. De Especialidades Quirurgical	Nombrado / contratado	Varios	7 10	I1	Pasantía	Formación Laboral	Pasantía	B	Aprendizaje	Presencial	2-3-4	10,500.00	
34		Nombrado / contratado	Varios	10	I1	Congreso	Formación Laboral	Congreso	B	Aprendizaje	Presencial	2-3	0.00	
35		Nombrado / contratado	Varios	2 4	I1	Pasantía	Formación Laboral	Pasantía	B	Aprendizaje	Presencial	3-4	3,000.00	
36	Depart. Ginecología Y Obstetricia	Nombrado / contratado	Varios	38	I1	PEC	Formación Laboral	Pasantía	B	Aprendizaje	Presencial	2-3-4	0.00	
37		Nombrado / contratado	Varios	10	I1	Congreso	Formación Laboral	Congreso	B	Aprendizaje	Presencial	2-3	0.00	
38		Nombrado / contratado	Varios	2	I1	Pasantía	Formación Laboral	Pasantía	B	Aprendizaje	Presencial	3-4	3,000.00	
39	Departamento de Pediatría	Médico	Benny Kogan Cogan	1	I1	Pasantía Dermatología Pediátrica	Formación Laboral	Pasantía	B	Aprendizaje	Presencial	2	1,180.00	
40		Nombrado / contratado	Varios	10	I1	Congreso	Formación Laboral	Congreso	B	Aprendizaje	Presencial	2-3	0.00	
41		Nombrado / contratado	Varios	10	I1	Congreso	Formación Laboral	Congreso	B	Aprendizaje	Presencial	2-3	0.00	



V. BAO

42	Depart. De Estomatología	Nombrado	Espinoza Andrade Carlos	1	E8	Actualización en Ortognacia	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	1	1,500.00	
43	Depart. De Estomatología	Nombrado	Larios Mitacc Juan	1	E8	Implantes	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	2	1,500.00	
44		Nombrado	Oré de la Cruz	1	E8	Cirugía Avanzada en Implantes	Formación Laboral	Curso	B	Aplicación	Presencial	2	1,500.00	
45	Departamento de Enfermería	Nombrado	Almeida Roberto Carlos	1	E8	Actualización en Ortodoncia y Cirugía Ortognática	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	2	1,500.00	
46		Nombrado / contratado	Varios	150	13	Gestión del Riesgo para la Seguridad del Paciente	Formación Laboral	Curso	CC.1	Aprendizaje	Presencial	1	3,000.00	
47		Nombrado / contratado	Varios	10	11	Congreso	Formación Laboral	Congreso	B	Aprendizaje	Presencial	2-3	0.00	
48		Nombrado / contratado	Varios	165	13	Cuidado de Enfermería al Paciente Hospitalizado con Diferentes Grados de Dependencia	Formación Laboral	Curso	CC.1	Aprendizaje	Presencial	2	3,300.00	
49	Departamento de Enfermería	Nombrado / contratado	Varios	150	13	Humanización del Cuidado de la Salud	Formación Laboral	Curso	CC.1	Aprendizaje	Presencial	2	3,000.00	
50		Nombrado / contratado	Varios	150	13	Proceso de Enfermería según NANDA NIC NOC	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	2		
51		Nombrado / contratado	Varios	150	12	Gestión Moderna en las instituciones Publicas	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	2		
52		Nombrado / contratado	Varios	5	13	Nutrición Parenteral Rebagliati	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	3	2,500.00	
53	Depart. Anestesiología y Centros Ox.	Nombrado / contratado	Varios	2	11	Pasantía	Formación Laboral	Pasantía	B	Aprendizaje	Presencial	3-4	3,000.00	
54		Nombrado / contratado	Varios	10	11	Congreso	Formación Laboral	Congreso	B	Aprendizaje	Presencial	2-3	0.00	
55		Nombrado / contratado	Varios	10	D8	Curso Internacional de Anestesiología	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	1	1,200.00	
56		Nombrado / contratado	Varios	15	D8	Taller de Anestesia Regional y Bloqueos	Formación Laboral	Taller	B	Aplicación	Presencial	1-2	6,000.00	

[Handwritten signature]



57	Nombrado / contratado	Varios	10	D8	Taller RCP Basico	Formación Laboral	Taller	B	Aplicación	Presencial	2	3,500.00	
58	Nombrado / contratado	Varios	5	D8	Taller RCP Avanzado	Formación Laboral	Taller	B	Aplicación	Presencial	2	5,500.00	
59	Nombrado / contratado	Varios	2 3	I1	Pasantía	Formación Laboral	Pasantía	B	Aprendizaje	Presencial	3-4	3,000.00	
60	Nombrado / contratado	Varios	10	I1	Congreso	Formación Laboral	Congreso	B	Aprendizaje	Presencial	2-3	0.00	
61	Nombrado / contratado	Varios	4	G1	Técnicas de Inmunohistoquímica	Formación Laboral	Taller	B	Aprendizaje	Presencial	2	5,000.00	
62	Nombrado / contratado	Varios	2 5	I1	Pasantías	Formación Laboral	Pasantía	B	Aprendizaje	Presencial	2-3	3,000.00	
63	Nombrado / contratado	Varios	10	I1	Congreso	Formación Laboral	Congreso	B	Aprendizaje	Presencial	2-3	0.00	
64	Nombrado / contratado	Varios	10	E5	Actualización en Soporte Nutricional en pacientes críticos y oncológicos	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	2	3,000.00	
65	Nombrado / contratado	Varios	63	E5	Elaboración de Fórmulas Enterales y Dietas Hospitalarias "SICENUT"	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	2	15,750.00	
66	Nombrado / contratado	Varios	17	E8	Elaboración de Menús Saludables	Formación Laboral	Taller	B	Aprendizaje	Presencial	2	4,250.00	
67	Nombrado / contratado	Varios	17	H3	Gestión del Bienestar	Formación Laboral	Curso Especialización	B	Aprendizaje	Presencial	3	2,550.00	
68	Nombrado / contratado	Varios	14	H3	Metodología de Bienestar Social Integral	Formación Laboral	Curso-Taller	B	Aprendizaje	Presencial	1	1,260.00	
69	Nombrado / contratado	Varios	35	H2	Habilidades Blandas y Relaciones Humanas	Formación Laboral	Taller-vivencial	B	Aprendizaje	Presencial	2	2,450.00	
70	Nombrado / contratado	Varios	22	D2	Indicadores de Trabajo Social-Manejo de HIS	Formación Laboral	Taller	B	Aprendizaje	Presencial	1	1,100.00	



[Handwritten signature]



71	Dpto. de Farmacia	Nombrado / contratado	Varios	5	G1	Manejo de productos biotecnológicos en tratamientos mas usados en nuestra institución (Profesional)	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	3	7,000.00	
72		Nombrado / contratado	Varios	101	G1	Manejo de productos biotecnológicos en tratamientos mas usados en nuestra institución (Técnico)	Formación Laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	2	20,200.00	
73	Depart. Consul. Externa y Hospit.	Nombrado / contratado	Varios	2	I1	Pasantías	Formación Laboral	Pasantía	B	Aprendizaje	Presencial	2-3	3,000.00	
74		Nombrado / contratado	Varios	10	I1	Congreso	Formación Laboral	Congreso	B	Aprendizaje	Presencial	2-3	0.00	
75		Nombrado / contratado	Varios	10	E8	Ultrasonido en Paciente Critico	Formación Laboral	Curso	B	Aplicación	Presencial	2	10,510.00	
76	Depart. Emergencia y Cuidados Críticos	Nombrado / contratado	Varios	10	I1	Congreso	Formación Laboral	Congreso	B	Aprendizaje	Presencial	2-3	0.00	
77		Nombrado / contratado	Varios	11	E8	MAVE (Manejo Avanzado de Vía Área)	Formación Laboral	Curso	B	Aplicación	Presencial	2	6,600.00	
78	Unidad de Capacitación (Transversal)	Nombrado / contratado	Varios	80	J2	Cultura y Clima Organizacional	Formación Laboral	Charla	C.C1	Aprendizaje	Presencial	2	0.00	
79	Oficina de Personal y Asesoría Jurídica (Transversal)	Nombrado / contratado	Varios	80	J13	Simplificación Administrativa	Formación Laboral	Charla	C.C1	Aprendizaje	Presencial	1	0.00	
80	Comunicaciones, MINTRA, MINSA y Capacitación (Transversal)	Nombrado / contratado	Varios	80	J4	Eficia y Anticorrupción	Formación Laboral	Charla	C.C2	Aprendizaje	Presencial	1	0.00	
81	IGSS (Transversal)	Nombrado / contratado	Varios	80	J3	Atención y Buen Trato al Usuario	Formación Laboral	Charla	D	Aprendizaje	Presencial	2	0.00	
	MINTRA, Asesoría Jurídica, SETEC (Transversal)	Nombrado / contratado	Varios	80	J13	Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Ley N° 27942	Formación Laboral	Charla	C.C2	Aprendizaje	Presencial	3	0.00	
	Capacitación (Transversal)	Nombrado / contratado	Varios	50	H3	Asistente de Gerencia	Formación Laboral	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	2	9,500.00	



[Handwritten signature]



84	DIGESA, Epidemiología y Capacitación (Transversal)	Nombrado / contratado	Varios	80	J3	Residuos Sólidos	Formación Laboral	Charla	C.C2	Aprendizaje	Presencial	3	0.00	
85	MINISA (Transversal) Capacitación e Instituto Interamericano (Transversal)	Nombrado / contratado	Varios	80	B4	Procedimientos Administrativo General y TUPA	Formación Laboral	Charla	D	Aprendizaje	Presencial	1	0.00	
86	Oficina de Comunicaciones (Transversal)	Nombrado / contratado	Varios	80	J5	SIGA, SIAF y SEACE	Formación Laboral	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	1	0.00	
87	Transparencia y Acceso a la Información Pública	Nombrado / contratado	Varios	80	I4	Transparencia y Acceso a la Información Pública	Formación Laboral	Charla	C.C2	Aprendizaje	Presencial	1	0.00	
88	IGSS (Transversal)	Nombrado / contratado	Varios	30	J5	Curso de Brechas	Formación Laboral	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	1	0.00	
89	Organismo de Control Institucional (Transversal)	Nombrado / contratado	Varios	100	J5	Normas de Control Interno	Formación Laboral	Charla	C.C2	Aprendizaje	Presencial	1	0.00	
90	OSCE, Logística (Transversal)	Nombrado / contratado	Varios	80	A4	Sistema de Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Charla	D	Aprendizaje	Presencial	1	7,200.00	
91	Estad. e Informt. Consulta Externa (Transversal)	Nombrado / contratado	Varios	100	G2	Uso, Llenado, Manejo y Custodia de Historias Clínicas	Formación Laboral	Taller	D	Aprendizaje	Presencial	1	0.00	
92	Estad. e Informt. Consulta Externa (Transversal)	Nombrado / contratado	Varios	200	G2	Referencia y Contrareferencia	Formación Laboral	Taller	D	Aprendizaje	Presencial	2	0.00	
PROMEDIO DE TRABAJADORES CAPACITADOS				3,312									257,920.00	



Cotillo



HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA
Dr. SOTILLO RIVERA RUIZ A. CABELLO ACEVEDO
C.E.S. N.º 1001

Cotillo



V. BAO