



**GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS
HOSPITAL SANTA ROSA**

Jirón Cajamarca N° 171-Puerto Maldonado
Teléfono (051) (082) 571046 - 571019
www.hospitalsantarosa.gob.pe



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"
"Madre De Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL

N° 152 -2017-GOREMAD/HSR.

PUERTO MALDONADO, 28 ABR. 2017

Visto el Memorando N° 368-2017-GOREMAD/HSR-DE, de fecha 20 de Abril del 2017, el Director de Hospital II Autoriza la Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2017, del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

CONSIDERANDO:

Que, el literal e) del artículo 4° del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, aprobado por la Ordenanza Regional N° 035-2012-RMDD/CR, "Administrar los recursos humanos, materiales, económicos y financieros para el logro de la misión y sus objetivos en cumplimiento a las normas vigentes";

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Decreto Legislativo N° 1025 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprueban las normas de Gestión de la Capacitación del Sector Público, con la finalidad de regular las modalidades de capacitación de las personas al servicio del Estado, estableciendo que la misma debe estar orientada a alcanzar los objetivos institucionales y mejorar la calidad de los servicios, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por el 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, el cual tendrá una vigencia de cinco (5) años;

Que, asimismo, la norma citada en el considerando precedente señala 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 la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, conforme al acápite VI de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado está a cargo de un Comité, cuya conformación es oficializada por el Titular de la Entidad;

Que, según el acápite VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, el PDP Anualizado, validado por el Comité, es aprobado por el Titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Que, con Resolución Directoral N° 072-2016-GOREMAD/HSR, de fecha 02/02/2016, se Conformó el Comité Permanente de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, para el periodo 2016 al 2018; así mismo cuenta con la certificación de crédito presupuestal;

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2017 del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, autorizado con el documento del Visto;

Que, estando a lo dispuesto por la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades conferidas mediante Ley N° 27783 Ley de Bases de Descentralización y sus modificatorias; Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales con sus modificatorias; y, las facultades administrativas delegadas mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 017-2015-GOREMAD/PR; y,

Con el visado de la Oficina de Planeamiento Estratégico, Oficina de Administración, Unidad de Personal y Abogado del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR, el "**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAL – PDP ANUALIZADO 2017**", de la Unidad Ejecutora 401: Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución Directoral.

ARTÍCULO 2°.- El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2017 se ejecutará de acuerdo a la disponibilidad presupuestal correspondiente al ejercicio fiscal 2017, de la Unidad Ejecutora 401: Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

ARTÍCULO 3°.- REMITIR, copia de la presente Resolución Directoral y su Anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

ARTÍCULO 4°.- DISPONER la publicación de la presente Resolución Directoral en la página web institucional: www.hospitalsantarosa.gob.pe

"REGISTRESE y COMUNIQUESE".

DISTRIBUCION:
AUTOGRAFA (2)
DIR.EJE/HSR (1)
SERVIR (1)
OFIC. ADM./HSR (1)
CPDP/HSR (1)
UP/OA/HSR (1)
LHCC/SMLZ/NSAM
ACYP/ILHPP
EVA: 25/04/2017 15:45 p.m.



DIRECCIÓN REGIONAL MADRE DE DIOS
Hospital Santa Rosa - Puerto Maldonado
LUIS HUMBERTO CHAVEZ CELIS
DIRECTOR
CMP N° 2582 - RNE N° 22704

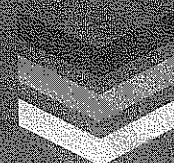
DIRECCIÓN EJECUTIVA

Teléfonos (051) (082) 571046 – 571019 Anexo 115-111-219
Jirón Cajamarca N° 171 – Puerto Maldonado

HOSPITAL SANTA ROSA PUERTO MALDONADO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

2017



El Plan de Desarrollo de las Personas constituye un instrumento que determina las necesidades de capacitación de los trabajadores del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado en función de las brechas identificadas por las jefaturas, unidades en cada uno de sus colaboradores convirtiéndose en un análisis prácticamente personalizado el cual a su vez esta articulado con los objetivos estratégicos de la Institución y el plan multianual de desarrollo de las personas al servicio del Estado.




Elaborado por:

Lic. Enf. Alicia Natalia VICENTE AGUILAR

Integrantes del Comité Permanente de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.

Presidente	: M.C. Luis Humberto CHÁVEZ CELIS
Secretaría	: Sra. Aura Celeste YTURRARAN PUERTAS
Miembro	: Lic. Obst. Silvia María LUZA ZEGARRA
Repres./trabajadores	: Sr. José Ignacio BOHORQUEZ MORA

INDICE

	Página
 Presentación	2
I. Aspectos Generales	3
Misión, Visión y Denominación, Naturaleza	4
Recursos financieros	5
 Enfoque Educativo del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)	6
2.1. El enfoque educativo basado en competencias	6
2.2. Enfoque educativo de la problemática	6
2.3. Las etapas del ciclo de gestión del PDP anualizado	6
2.4. Identificación de necesidades	7
2.5. Disposiciones específicas - tipos de capacitación	8
2.6. Disposiciones específicas – tipos de capacitación, financiamiento	8
2.7. Costos de capacitación – directos, indirectos, ciclo del proceso	9
III. Definiciones operativas – Capacitación, formación laboral. Formación	10
IV. Objetivo del Plan de Desarrollo de las Personal – PDP	12
V. Ámbito de aplicación	12
VI. Base legal	12
VII. Financiamiento de capacitación	
7.1. Consideraciones para el financiamiento de la capacitación	13
VIII. Objetivos estratégicos y objetivos de capacitación	14
 IX. Evaluación	15
X. El formato de identificación de necesidades de capacitación	19
10.1. Mecanismos de seguimiento y evaluación	19
10.2. Capacitación	19
XI. Presupuesto asignado según Plan de Desarrollo de las Personas – periodo 2017	20
XII. Matriz de capacitación	20

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO**PRESENTACION:**

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2017 del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, constituye parte del proceso de implementación del Plan Quinquenal PDP-2013-2017, aprobado mediante Resolución Directoral N°057-2014-GOREMAD/HSR, de fecha 17 de febrero del 2014, y de acuerdo a los planes institucionales vigentes, en cumplimiento al 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 Peruano.



El Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado de la Región de Madre de Dios, a través del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2017, requiere fortalecer el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores como personal al servicio del Estado, asegurando la eficiencia y el uso racional de los recursos públicos, con la finalidad de incrementar y actualizar permanentemente los conocimientos que posibiliten brindar un servicio de calidad y gestión eficiente.



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

El plan de desarrollo de las personas está enmarcado en un enfoque de gestión por resultados, de manera que sus objetivos están orientados a contribuir con la implementación de las políticas y fortalecer o desarrollar un conjunto de competencias deseables que permita la mejora de la gestión pública y la prestación de los servicios de salud en base a conocimientos, habilidades y actitudes.

Para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas se requiere identificar previamente las necesidades de capacitación requeridas para el puesto y que incluya competencias: conocimiento, habilidades y actitudes.



I. ASPECTOS GENERALES

MISION



El Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado tiene como Misión "brindar atención con calidad y calidez para prevenir los riesgos, proteger del daño, recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de los usuarios, en condiciones de plena accesibilidad y de atención a la persona desde su concepción hasta su muerte natural".

VISION



Al año 2017 el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado será un hospital modelo acreditado según su nivel, que garantice la atención de salud especializada con equidad, calidad, eficiencia y acceso a la población más vulnerable y excluida, basado en evidencias, con el desarrollo de su potencial humano, trabajo en equipo y una fuerte cultura organizacional; con principios de universalidad, participación y contribuyendo al logro de una comunidad saludable".



DENOMINACION, NATURALEZA.

El Hospital Santa Rosa es un Órgano Desconcentrado de la Dirección Regional de Salud Madre de Dios, tiene su domicilio legal en Jr. Cajamarca N° 171, en la ciudad de Puerto Maldonado.



Son funciones generales del Hospital:

- ☒ Brindar atención integral para la recuperación de la salud y la rehabilitación de las capacidades de los pacientes, en condiciones de oportunidad, equidad, calidad y plena accesibilidad en Consulta Externa, Hospitalización y Emergencia.
- ☒ Defender la vida y proteger la salud de la persona desde su concepción hasta su muerte natural.
- ☒ Promover la prevención y disminución de los riesgos y daños a la salud.
- ☒ Apoyar la formación y especialización de los recursos humanos, asignando el campo clínico y el personal para la docencia e investigación, a cargo de las Universidades e Instituciones Educativas, según los convenios respectivos.
- ☒ Administrar los recursos humanos, materiales, económicos y financieros para el logro



RECURSOS HUMANOS.

El Hospital cuenta con 467 trabajadores entre nombrados, contratados por funcionamiento y por la modalidad de Contrato por Administración de Servicios – CAS.



Personal que labora en el Hospital Santa Rosa

PEAs	Dec. Leg. N° 276	Dec. Leg. N° 1057 - CAS			TOTAL PEAS HSR-PM
		RO	RDR	SUB TOTAL	
FUNCIONES Y DIRECTIVOS	7		1	1	8
ADMINISTRATIVOS					
PROFESIONAL	12	4	0	4	16
ASISTENCIAL					
PROFESIONAL	12	0	0	0	12
PROFESIONAL DE LA SALUD					
MEDICO	38	8		8	46
ENFERMERA	52	22	4	26	78
OBSTETRA	17	5		5	22
TRABAJADORA SOCIAL	2			0	2
ODONTOLOGO	2			0	2
NUTRICIONISTA	1			0	1
PSICOLOGO	2	3		3	5
QUIMICO FARMACEUTICO	3		1	1	4
TECNOLOGO MEDICO	3	3		3	6
BIOLOGO	3			0	3
DESTACADOS	2			0	2
SUB TOTAL	156	45	6	51	207
TECNICOS					
STA	37			0	37
STB	42			0	42
STC	36			0	36
STD	23			0	23
STF	30	52	40	92	122
SUB TOTAL	168	52	40	92	260
TOTAL	324	97	46	143	467



Fuente: Unidad de Personal

RECURSOS FINANCIEROS

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado corresponde al periodo 2017, los cuales serán financiados por recursos ordinarios y recursos directamente recaudados los mismos que ascienden a **\$. 118,105.00**, previsto en el presupuesto para el presente año.

II. ENFOQUE EDUCATIVO DEL PDP ANUALIZADO

El desarrollo del Plan de Desarrollo de la Personas - PDP anualizado, se ha tomado en cuenta los siguientes enfoques educativos



2.1. El enfoque educativo basado en competencias.

Las acciones de capacitación diseñadas bajo el enfoque educativo de competencias implican, además de especificar y definir los contenidos y las competencias que van a enseñarse, establecer las situaciones laborales en que se van a desarrollar. Por lo tanto es necesario identificar los resultados de lo que constituye una ejecución efectiva de las actividades y tareas en base de la combinación de habilidades, conocimientos, experiencia y atributos que conducen a una ejecución óptima de los responsabilidades en un puesto o cargo laboral.



2.2. Enfoque educativo de la problemática.

El desarrollo de competencias se orienta dentro del enfoque educativo de problematización, es decir, las acciones de capacitación deben privilegiar la práctica reflexiva de problema a resolver en el diario quehacer, teorizando sobre elementos del propio contexto laboral y social del trabajador. En este marco, se promueve la incorporación de las metodologías educativas basadas en el descubrimiento, la creatividad, la solidaridad y el trabajo colaborativo



2.3. Las etapas del ciclo de gestión del PDP anualizado

La etapa de diagnóstico.- Es aquella que permite identificar las principales necesidades de capacitación dicha identificación se realizara en enero el año anterior a la ejecución del PDP anualizado utilizando los siguientes documentos o fuentes de información:

- a. Objetivos del plan estratégico y políticas de reforma.
- b. Resultados de la evaluación de desempeño.
- c. Encuesta de los servidores, vinculadas a las acciones de desarrollo de competencias.
- d. Matriz de identificación de necesidades de capacitación del plan de desarrollo de personas Anualizado.



- e. Instrumentos de evaluación propuestos por cada Unidad Orgánica previa opinión favorable de la Oficina General de Gestión de Recurso Humanos.
- f. Instrumentos de evaluación de puestos cargos laborales propuestos progresivamente por la Oficina general de Recursos Humanos.



2.4. Identificación de necesidades

Cada Unidad Orgánica identificara sus necesidades de capacitación, informe de diagnóstico de necesidades de capacitación.



- 2.4.1. La etapa de planificación.-** Es aquella que permite plantear las estrategias más adecuadas para dar la atención a las necesidades de capacitación identificadas y priorizadas.



- 2.4.2. Etapa de validación.-** Corresponde al comité de elaboración de PDP validar el Plan de Desarrollo de Personas anualizado mediante acta que exprese los criterios que sustentan la validación.



- 2.4.3. La etapa de implementación.-** Una vez emitida la resolución de aprobación del PDP, se procederá a la difusión de las acciones de capacitación aprobadas.

- a. Publicar el PDP, formatos e información complementaria.
- b. Generará un expediente por cada acción de capacitación del PDP y remitirá semestralmente a cada unidad orgánica. En la cual se dará a conocer, requisitos procedimientos, plazos acciones de capacitación programadas



2.4.4. De los requisitos:

- a. Pedido del servicio
- b. Término de referencia
- c. Compromiso de capacitación
- d. Consolidado de participantes.

2.4.5. De los procedimientos y plazos. Para la Implementación del PDP anualizado se establecen los siguientes procedimientos.

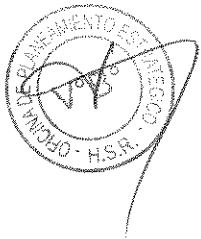
- a. El Jefe de la Unidad Orgánica deriva cada expediente de acción de capacitación a la Dirección Ejecutiva y deriva a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación.
- b. La Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación evalúa cada expediente, da la conformidad del expediente en un plazo máximo de 05 días y adjunta la programación del PDP.
- c. Se remite el expediente a la Dirección para la expedición de memorando de autorización de aprobación y ejecución, en un plazo de 03 días.



2.5. Disposiciones específicas.

2.5.1. Tipos de capacitación

- a. Curso
- b. Taller
- c. Congreso
- d. Capacitación interinstitucional
- e. Pasantía
- f. Conferencia
- g. Seminarios



2.6. Disposiciones específicas.

2.6.1. Tipos de acciones de capacitación por formación profesional

- a. Maestrías
- b. Doctorado.



2.6.2. Financiamiento de capacitación

La capacitación se financia total o parcialmente con recursos de la entidad en la que labora el servidor

También puede financiarse total o parcialmente con recursos de otras fuentes, nacionales o internacionales, públicas o privadas. En caso que el

financiamiento sea parcial, la entidad donde labora el servidor puede asumir la diferencia.

2.6.3. Consideraciones para el financiamiento de la capacitación

a. Financiamiento para Formación Laboral



Los servidores para la formación laboral en el caso de los funcionarios públicos y servidores civiles de confianza, no puede excederse, por año, del doble del total de su compensación económica mensual izada, de acuerdo al artículo 17 de la ley.



Los servidores civiles que haya sido calificados como personal de rendimiento distinguido en al menos de las tres ultima evaluaciones del desempeño.



Servidor civil distinguido que hayan sido calificados como personal de rendimiento distinguido en al menos dos de las 4 últimas evaluaciones de desempeño en la carrera.

2.7. Costos de la capacitación

2.7.1. Costos directos:

Comprende la inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica según corresponda.



2.7.2. Costos indirectos:

Comprende los costos logísticos para el desarrollo de la capacitación, tales como alimentación, hospedaje, material de estudio, movilidad local, transporte a la ciudad de destino en caso que corresponda, titulación (gastos administrativos para la obtención del grado), entre otros.



2.7.3. Ciclo del proceso de capacitación

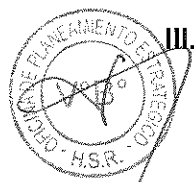
El proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación.

2.7.4. Conformación del Comité de planificación de la capacitación.

Está conformado por el Director del Hospital Santa Rosa, quién preside el comité; personal responsable de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces y el representante de los servidores de la entidad.

Funciones del comité:

- Asegurar que el plan de desarrollo de las personas contenga acciones de capacitación pertinentes
- Validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del Titular de la entidad.



III. DEFINICIONES OPERATIVAS

Capacitación:

Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimiento, debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

Tipos de capacitación: Formación Laboral, Formación Profesional, ambas se realizan a través de las acciones de capacitación.



Formación laboral:

Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en curso, talleres, seminarios, diplomado y otros que no conduzcan a la obtención de grado académico y título profesional y que permitan en el corto plazo mejorar la calidad de trabajo y de los servicios que prestan de la ciudadanía.

Formación Profesional: Conlleva a la obtención, principalmente del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades.

Acción de capacitación: 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.

Brecha de capacitación: Es la diferencia medible y cuantificable que existe entre los objetivos de un puesto de trabajo y el desempeño de una persona ligado estrictamente al déficit de competencias, producto de la evaluación cuando se mejore a través de un proceso de enseñanza- aprendizaje es decir de instrucción.



Competencias laborales específicas: Son aquellas competencias laborales identificadas por las unidades orgánicas del HSR. Vinculadas a su función, cargo y que orientan al desarrollo de las acciones de capacitación en los servidores participaran para coadyuvar al mejor ejercicio de las funciones principales.



Competencias laborales genéricas. Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral que supera los estándares previstos y que independientemente del cargo, función profesión y carrera tiene que contabilizarse.



Formación laboral:

Incluye las acciones de capacitación teórica y/o practica que reciben las personas al servicio del Estado, en la entidad en la que laboran.



Formación profesional:

Incluye acciones de capacitación como posgrado, doctorados, maestrías y otros cursos de actualización impartidos por centros o sedes en el extranjero o por especialistas según el caso.



Licencia por capacitación:

La licencia es la autorización para no asistir al centro de trabajo, con motivo de participar en una acción de capacitación.

El uso del derecho a esta licencia se inicia a petición de la parte interesada y está condicionada a la conformidad institucional de la licencia se formaliza la resolución correspondiente.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE DEDESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP.

4.1. Objetivo General

Fortalecer las capacidades de los Recursos Humanos en Salud (RHUS) con un enfoque educativo, gestión y procedimientos, para la mejora de la atención de salud, con eficiencia, calidad, pertinencia, equidad e interculturalidad en el marco de la descentralización, el Aseguramiento Universal y las Políticas de Salud.

4.1.1. Objetivos específicos:

- Establecer los enfoques educativos que orientan al desarrollo del Plan Anualizado de Desarrollo de Personas del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.
- Establecer y evaluar el ciclo de gestión del Plan Anualizado de Desarrollo de las Personas del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.
- Estandarizar la aplicación de procedimientos instrumentos para la gestión del Plan de Desarrollo de las Personas anualizado del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

V. AMBITO DE APLICACIÓN

En los servidores del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – Madre de Dios.

VI. BASE LEGAL

- Ley N °27658 ley del Marco de la Modernización de la Gestión del Estado y su modificatoria
- Ley 26842, Ley General de Salud
- Ley 27657 Ley del Ministerio de salud
- Ley N°30057- Ley del Servicio Civil
- Decreto legislativo 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público y su reglamento.

- Decreto Legislativo N°1023, que crea la autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR.
- Decreto Supremo N°009-2010- PCM Reglamento del Decreto Legislativo N°1025.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238- 2014- SERVIR/PE, Directiva N°002-2014-SERVIR/DGSRH, Que, aprueba las normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recurso Humanos en las Entidades Públicas.

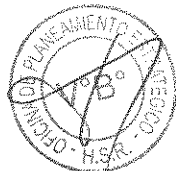


VII. FINANCIAMIENTO DE CAPACITACION



La capacitación se financia total o parcialmente con recursos de la entidad en la que labora el servidor.

También puede financiarse total o parcialmente con recursos de otras fuentes, Nacionales o Internacionales, Públicas o Privadas. En caso que el financiamiento sea parcial, la entidad donde labora el servidor puede asumir la diferencia.



7.1. Consideraciones para el financiamiento de la capacitación.

7.1.1. Financiamiento para Formación Laboral.

Los servidores para la formación laboral en el caso de los funcionarios públicos y servidores civiles de confianza, no puede excederse, por año, del doble del total de su compensación económica mensual izada, de acuerdo al artículo 17 de la ley.

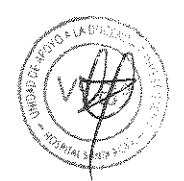
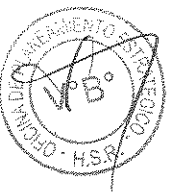
Los servidores civiles que haya sido calificados como personal de rendimiento distinguido en al menos de las tres ultima evaluaciones del desempeño.

Servidor civil distinguido que hayan sido calificados como personal de rendimiento distinguido en al menos dos de las 4 últimas evaluaciones de desempeño en la carrera.



VIII. OBJETIVOS ESTRATEGICOS Y OBJETIVOS DE CAPACITACION

OBJETIVOS ESTRATÉGICO DEL HOSPITAL SANTA ROSA 2013-2017.	OBJETIVOS DE CAPACITACION
Mejorar la calidad de atención a través de la mejora de la capacidad resolutive, la acreditación como hospital docente II-2 y la articulación docencia, investigación servicio.	Capacitar integralmente a las personas e incrementar los conocimientos, desarrollar sus habilidades y destrezas que les permitan un manejo eficiente y eficaz de los recursos y su disposición, cuya finalidad es mejorar las condiciones de vida de la población.
Mejorar la prevención y control de infecciones intrahospitalarias, enfermedades ocupacionales y gestión de residuos sólidos.	Mejorar la prevención y control de las infecciones intrahospitalarias, seguridad y salud e los trabajadores.
Implementar la gestión por procesos y la gestión por resultados.	Implementar, conducir una administración adecuada y eficiente de los recursos financieros mediante el enfoque por una gestión por resultados.
Fortalecimiento de los recursos humanos con énfasis en el desarrollo de las capacidades mejora del desempeño y la cultura organizacional.	Implementar la gestión de recursos humanos basada en competencias y desarrollar en forma sostenible la cultura organizacional.
Fortalecer la red de referencia y contra referencia regional brindando atención integral especializada y oportuna ante las emergencias y desastres.	Mejorar la atención de referencia y contra referencia. Desarrollando las capacidades en los equipos técnicos.



El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado tiene como objetivo mejorar el desempeño y coadyuvar al desarrollo laboral de sus trabajadores.

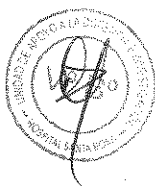
Para la elaboración del Plan de desarrollo de las Personas se requiere identificar las necesidades de capacitación requeridas para el puesto y que incluya competencias: conocimientos, habilidades y actitudes; según los siguientes pasos:

- Identificación de los informantes claves como los jefes de servicio Unidades.
- Identificación de las competencias que deben ser mejoradas.
- Priorización de competencias a ser mejoradas.
- Identificación de los temas específicos para la capacitación por cada competencia priorizada.
- Consolidado de las necesidades de capacitación



8.1. COMPETENCIAS:

A. GENERICAS:



COMPROMISO ETICO	Criterios de evaluación de desempeño
Los trabajadores del sector salud demuestran actitudes y acciones de servicio responsable, sustentado en principios y valores de justicia, bien común, dignidad de la persona y el derecho a la salud, en respuesta a las necesidades que la sociedad y demanda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabaja por el bien común, con honestidad 2. Confidencialidad 3. Cumple su trabajo con oportunidad y calidad.
RESPECTO POR LA VIDA DE LAS PERSONAS Y EL AMBIENTE	Criterios de evaluación del desempeño
Los trabajadores de la salud practican la convivencia en armonía con todas las formas de vida, con la construcción de una sociedad más humanizada, la defensa y preservación.	<ol style="list-style-type: none"> 1 Participa defendiendo la importancia de la vida humana y otras formas de vida. 2 Es Consiente de ser parte de una sociedad que requiere mejores condiciones de salud propiciando la participación social del capital social.
COMUNICACIÓN EN BASE A LA INTERCULTURALIDAD	Criterios de evaluación de desempeño
	Escucha y expresa sus mensajes (información, ideas y opiniones) con cordialidad y pertinencia. Genera y mantienen un flujo de comunicación incorporando patrones Culturales, lingüísticos y sociales.
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Criterios de Evaluación del desempeño
Los trabajadores del sector salud manifiestan actitud y aptitud crítica para la identificación de problemas de salud priorización y toma de decisiones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demuestra capacidad de cuestionamiento porque y para que de su trabajo. 2. Toma decisiones basadas en

para la solución de los mismos, en todos los niveles.	conocimientos, identificación, análisis y evaluación de alternativas efectivas para la solución de problemas de salud.
---	--



8.2. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS.

FUNCIONES	COMPETENCIAS LABORALES ESPECIFICAS
Realizar intervenciones sanitarias para prevenir y controlar los riesgos y daños de enfermedades	Realizar intervenciones del adulto/a a. Mayor para prevenir la Hipertensión arterial de acuerdo a la normatividad vigente
Tender las emergencias y urgencias prevalentes de salud de acuerdo al nivel de complejidad y según norma establecida.	Evaluar la urgencia y emergencia de salud de acuerdo a protocolos establecidos. Tratar las urgencias medico quirúrgicas según procedimientos establecidos. Ejecutar las referencias en forma oportuna y las urgencias en caso corresponda de acuerdo al protocolo establecido.
Realizar atención obstétrica y Ginecológica a la mujer de acuerdo a la normatividad establecida.	Atender las complicaciones de las gestantes según la norma vigente Atender parto complicado no quirúrgico según la normatividad Atender el puerperio complicado



IX. EVALUACION

9.1. EVALUACION DIAGNOSTICA:



RECURSOS HUMANOS.

El Hospital cuenta con 480 trabajadores, entre nombrados y bajo la modalidad de contratación CAS. De ellos son 44 profesionales médicos, 132 profesionales asistenciales, 46 administrativos, 250 técnicos administrativos y asistenciales y 08 funcionarios y directivos.

Actualmente persiste la brecha de personal nombrado, el cual se encuentra cubierto por personal bajo la modalidad de contratación CAS y de servicios por terceros; el pago de este personal es financiado por las fuentes de financiamiento de Recursos Ordinarios y Recursos Directamente Recaudados, así como por Donaciones y Transferencias.

En referencia a la actividad de capacitación del personal, las características de la actual demanda exigen un mayor fortalecimiento de capacidades de nuestros profesionales, por lo que en virtud a ello se ha aprobado el Plan multianual de Desarrollo de las Personas, donde se ha programado la capacitación bajo diferentes modalidades educativas como cursos, talleres, congresos y seminarios del personal de los servicios asistenciales y administrativos

9.2. EVALUACION DIAGNOSTICA

El monitoreo y la evaluación en toda intervención planificada, está orientada a conocer el nivel de ejecución de las actividades, el nivel de calidad de los procesos desarrollados así como también el nivel de logro alcanzado en relación a los objetivos previstos.

Monitoreo.

Es un proceso organizado de verificación de que una determinada situación o proceso transcurren como se había previsto. Está basado en la planificación y definición de una secuencia de acciones a lo largo de un periodo de tiempo.

Evaluación.

Es un proceso que busca determinar los efectos y los impactos de una intervención, en este caso las intervenciones del PLANSALUD.

9.3. EL ANALISIS ESTRATEGICO DE LA INSTITUCION

Se realiza el análisis estratégico de la institución: objetivos estratégicos y operacionales e institucionales (PEI y POI) que realmente identifica que competencias son necesarias en el personal del hospital Santa Rosa, para que dichos objetivos puedan cumplirse:

9.3.1. Con base en el puesto

El diagnóstico con necesidades de capacitación (DNC) en base al puesto se aplica generalmente donde existe gran número de personal como el personal asistencial (médicos, enfermeras, Técnicos de Enfermería y Otros.) y que dichos objetivos puedan cumplirse. Pues asegura la definición de las necesidades reales de capacitación de los servicios operativos, con sus enfoques netamente cuantitativos y sin necesidades de intervenir demasiados recursos y tiempo en el análisis.

9.3.2. Con base en las personas

Necesidades de capacitación en forma individual y se identifica quien necesita ser capacitado que tipo de conocimientos y habilidades y capacidades necesita el trabajador. En este caso es necesaria la evaluación de desempeño.

9.3.3. Con base en el problema

Este método se utiliza con mayor frecuencia para determinar problema en el personal de mandos medios. Es necesario que se evaluara en ellos por resolver problemas y por cumplir objetivos. Este método es de gran utilidad por lograr resultados sobresalientes en un corto plazo.

9.3.4. Con base en el desempeño

Mediante la evaluación de desempeño es posible descubrir los aciertos y los desaciertos en la realización de las tareas y responsabilidades de los trabajadores allí de determina el nivel satisfactorio o no del cumplimiento de sus obligaciones.

9.3.5. Con base en la competencia

Se deriva de la r Consideraciones para el financiamiento de la capacitación elación de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona debe poseer para desempeñar correctamente un puesto. En este caso la identificación de necesidades de capacitación, implicara considerar las competencias



identificadas en el plan de desarrollo de las personas Quinquenal, ya que se ha priorizado para el plan de desarrollo de las personas anualizadas.

X. EL FORMATO DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION



Para diagnosticar las necesidades de capacitación mediante un formato de identificación de necesidades de capacitación se cuenta con la colaboración de todos los miembros de la entidad que tengan un rol de supervisor de personas como: Los jefes de servicio, unidades, supervisoras. Quienes sugieren las necesidades de capacitación señalan que temáticas se requiere en el PDP anualizado.



10.1. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Recordemos que las evaluaciones de desempeño, así como las pruebas de conocimiento son útiles tanto para diagnosticar necesidades de capacitación así como para hacer seguimiento y evaluar los resultados de las acciones de capacitación.



Donald KIRKPATRICK diseño un modelo de evaluación de acciones formativas que aún sigue vigente: presenta cuatro niveles de evaluación: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultado.



Nivel 1. Reacción: Permite medir el grado de satisfacción de los participantes con respecto a la acción de capacitación que acaban de recibir, suele realizarse mediante un cuestionario al término del curso.

Nivel 2 .Aprendizaje: Intenta medir los conocimientos y habilidades adquiridos por los participantes a lo largo del curso para ello se realiza pruebas de control de conocimientos antes y después de la acción.



Nivel 3. Comportamiento y acción: Intenta medir la aplicación en el trabajo de los conocimientos adquiridos, y en consecuencia se producen cambios en la prestación de los servicios.

10.2. Capacitación

A partir de la necesidad de capacitación identificada se describen las acciones de capacitación, objetivos, participantes, cronograma o fecha aproximada de su ejecución.

XI. PRESUPUESTO ASIGNADO SEGÚN PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PARA EL PERIODO 2017.

SI. 118, 105.00.



N°	DESCRIPCION	TOTAL
1	TRABAJADORES DEL HOSPITAL SANTA ROSA	480
2	TRABAJADORES PROGRAMADOS EN CAPACITACIONES	217



ACTIVIDADES EDUCATIVAS	N° ACTIVIDAD	N° PERSONA
CURSO (EXTERNO)	18	21
CONGRESOS (EXTERNO)	16	19
SEMINARIOS (EXTERNO)	2	3
CURSO TALLER (INTERNO)	8	174
TOTAL	44	217

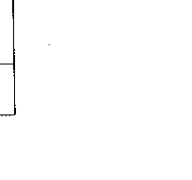


XII. MATRIZ DE CAPACITACION.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL HOSPITAL SANTA ROSA- 2017.
PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO DEL BENEFICIARIO	3. NOMBRE DEL BENEFICIARIO	4. CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	5. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. NIVEL DE EVALUACIÓN	8. MODALIDAD	9. OPORTUNIDAD	10. MONTO TOTAL		
										COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	TOTAL
1	DEPARTAMENTO DE ANESTESIOLOGÍA	MÉDICO	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN ANESTESIOLOGÍA, ANALGESIA Y RENIMACIÓN	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 1,600.00	S/. 1,900.00	S/. 3,500.00
2	SERVICIO DE EMERGENCIA	MÉDICO	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ACTUALIZACIÓN EN URGENCIAS Y EMERGENCIAS	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 1,600.00	S/. 1,900.00	S/. 3,500.00
3	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIRUGÍA	MÉDICO	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ACTUALIZACIÓN EN PROCEDIMIENTOS DE CIRUGÍAS	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 1,600.00	S/. 1,900.00	S/. 3,500.00
4	JEFE DEL SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA	MÉDICO	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y AVANCES EN PROCEDIMIENTOS DE TRAUMATOLOGÍA	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 1,600.00	S/. 1,900.00	S/. 3,500.00
5	JEFATURA DEL SERVICIO DE GINECOLOGÍA	MÉDICO	MILKA CARLA CARDENAS SALIZAR	1	II CONGRESO LATINOAMERICANO DE ULTRASONIDO EN MEDICINA SPJUM 2017	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II	S/. 729.60	S/. 1,270.00	S/. 1,999.60
6	DEPARTAMENTO DE PEDIATRIA Y NEONATOLOGÍA	MÉDICO	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN PEDIATRIA Y NEONATOLOGÍA DE ALTO RIESGO	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 500.00	S/. 1,500.00	S/. 2,000.00
7	DEPARTAMENTO DE DIAGNOSTICO POR IMÁGENES	MÉDICO	ROSA MARIA CASTRO PINTO Y MARCIA LUTTY AGRAMONTE RUBIN DE CELIS	2	II CONGRESO LATINOAMERICANO DE ULTRASONIDO EN MEDICINA SPJUM 2017	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II	S/. 1,817.20	S/. 1,812.96	S/. 3,630.16
8	SERVICIO DE CARDIOLOGÍA	MÉDICO Y ENFERMERA	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	2	XXVI CONGRESO PERUANO DE CARDIOLOGÍA	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II		S/. 3,500.00	S/. 3,500.00
9	JEFE DE LA UNIDAD DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA Y ASISTENTE	TECNICOS	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	CAPACITACIÓN SOBRE SOLUCIONES INFORMATICAS(ANTIVIRUS)	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II	S/. 500.00	S/. 1,500.00	S/. 2,000.00
10	DEPARTAMENTO DE MEDICINA	MEDICO	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	CONGRESO PERUANO DE NEUMOLOGÍA - 2017	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 1,600.00	S/. 1,900.00	S/. 3,500.00
11	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE LABORATORIO	PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE LA SALUD	VARIOS	24	ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN EL ÁREA DE HISTOLOGÍA, BIOQUÍMICA, ROANALISIS Y MICROBIOLOGÍA, PARASITOLOGÍA Y TOMA DE MUESTRA	CURSO TALLER	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III		S/. 5,000.00	S/. 5,000.00
12	SERVICIO DE OBSTETRICIA	OBSTETRA	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	MANEJO DE LAS EMERGENCIAS OBSTETRICAS	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 200.00	S/. 2,280.00	S/. 2,480.00



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL HOSPITAL SANTA ROSA- 2017.
PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO DEL BENEFICIARIO	3. NOMBRE DEL BENEFICIARIO	4. CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	5. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. NIVEL DE EVALUACIÓN	8. MODALIDAD	9. OPORTUNIDAD	10. MONTO TOTAL		
										COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	TOTAL
13	SERVICIO DE OBSTETRICIA	OBSTETRA	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ACTUALIZACIÓN Y MONITOREO FETAL	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II	S/. 200.00	S/. 1,800.00	S/. 2,000.00
14	JEFE DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA	OBSTETRA	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ACTUALIZACIÓN EN PSICOPROFILAXIS	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II	S/. 200.00	S/. 1,800.00	S/. 2,000.00
15	COORDINADORA DE LA ESTRATEGIA SANITARIA DEL PROGRAMA DEL CÁNCER DE CUELLO UTERINO Y MAMA	OBSTETRA	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	CONOCIMIENTOS ACTUALES QUE PERMITAN AL OBSTETRA CONTRIBUIR A LA REDUCCIÓN DE INCIDENCIA Y MORTALIDAD DEL CÁNCER GINECOLÓGICO	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 200.00	S/. 1,800.00	S/. 2,000.00
16	JEFA DEL SERVICIO DE PSICOLOGIA	PSICOLOGO	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ACTUALIZACIÓN EN LA ATENCIÓN DE PACIENTES CON PROBLEMAS Y TRASTORNOS DE SALUD MENTAL, REMARCANDO CALIDAD EN LA ATENCIÓN DE LOS MISMOS	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 400.00	S/. 1,600.00	S/. 2,000.00
17	COORDINADORA ESTRATEGIA SANITARIA DE ITS/VIH SIDA	ENFERMERA O OBSTETRIZ	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ASISTENCIA TÉCNICA EN HEPATITIS B Y VIH	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 200.00	S/. 1,600.00	S/. 1,800.00
18	COORDINADORA DEL PROGRAMA DE LA ESTRATEGIA DE METAXENICAS Y ZOONOSIS	MEDICOS, ENFERMERAS Y TEC. ENF.	VARIOS	20	MEJORAR EL MANEJO Y TRATAMIENTO DE ENFERMEDADES DEL PROGRAMA DE METAXENICAS	CURSO TALLER	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III		S/. 2,000.00	S/. 2,000.00
19	UNIDAD DE PERSONAL	PROFESIONAL	JEFE DE UNIDAD O A QUIEN DESIGNE	2	CAPACITACIÓN EN SISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II	S/. 1,000.00	S/. 3,000.00	S/. 4,000.00
20	JEFE DE DPTO DE ODONTOSTOMATOLOGIA	CIRUJANO DENTISTA	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ACTUALIZACIÓN EN PROCEDIMIENTOS DE CIRUGÍA MAXILO FACIAL	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 200.00	S/. 1,800.00	S/. 2,000.00
21	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	SECRETARIAS	DESIGNA EL JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1	POTENCIAR LAS HABILIDADES DE LA ASISTENTE DE GERENCIA Y SECRETARIA DE EXCELENCIA EN SECTOR	SEMINARIO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 500.00	S/. 1,500.00	S/. 2,000.00
22	UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA	ENFERMERA	LTC. IRENE ANAYA BRAVO	1	CONGRESO INTERNACIONAL DE ENFERMERIA DE FRONTERA - NUESTROS TIEMPOS Y ESPACIOS DE CUIDAR	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	I	S/. 130.00	S/. 1,480.00	S/. 1,610.00
23	JEFE DE LA UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL	PROFESIONALES Y TECNICOS DE LA SALUD	VARIOS	50	CAPACITAR INTEGRALMENTE AL PERSONAL ASISTENTE DE ESTE MODO CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE RECURSO HUMANO	CURSO TALLER	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III		S/. 500.00	S/. 500.00
24	COORDINADOR DE INTERNOS Y UADI	INTERNOS DE CIENCIAS DE LA SALUD	VARIOS	29	ACTUALIZACIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAL	CURSO TALLER	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN		I		S/. 445.24	S/. 445.24



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL HOSPITAL SANTA ROSA- 2017.
PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO DEL BENEFICIARIO	3. NOMBRE DEL BENEFICIARIO	4. CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	5. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. NIVEL DE EVALUACIÓN	8. MODALIDAD	9. OPORTUNIDAD	10. MONTO TOTAL		
										COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	TOTAL
25	JEFE DE LA UNIDAD DE ECONOMÍA	CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO	JEFE DE UNIDAD O EL QUE DESIGNE EL JEFE	2	ACTUALIZACIÓN EN LOS TEMAS DEL CIERRE CONTABLE Y PRESENTAR OPORTUNAMENTE EN LOS PLAZOS ESTABLECIDOS	SEMINARIO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN		II Y III	S/. 1,000.00	S/. 3,000.00	S/. 4,000.00
26	UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	ENFERMERA	ALICIA NATALIA VICENTE AGUILAR	1	CONGRESO INTERNACIONAL DE ENFERMERÍA DE FRONTERA - NUEVOS TIEMPOS Y ESPACIOS DE CUIDAR	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	I	S/. 130.00	S/. 1,430.00	S/. 1,560.00
27	JEFE DE LA UNIDAD DE LOGÍSTICA	PROFESIONAL Y/O TECNICO ESPECIALIZADO	VARIOS	40	ACTUALIZACIÓN DE LA LEY 30225 Y SU NUEVO REGLAMENTO DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	CURSO TALLER	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III		S/. 5,000.00	S/. 5,000.00
28	OFICINA PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	PROFESIONAL	JEFE DE UNIDAD O EL QUE DESIGNE EL JEFE	2	POLÍTICAS PÚBLICAS, ORGANIZACIÓN COMPETITIVIDAD Y SU ARTICULACIÓN EN EL PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO PÚBLICO CON ENFOQUE DE RESULTADOS.	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II Y III	S/. 1,000.00	S/. 3,000.00	S/. 4,000.00
29	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA- MEDICINA	ENFERMERA	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	MANEJO DE ENFERMERÍA EN PACIENTES CON ENFERMEDADES CRÓNICAS DEGENERATIVAS	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II	S/. 200.00	S/. 1,800.00	S/. 2,000.00
30	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA- MEDICINA ESPECIALIDADES (HEMODIALISIS, GASTRO Y CARDIO)	ENFERMERA	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	MANEJO DE PROCEDIMIENTOS BÁSICOS DE ENFERMERÍA	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 200.00	S/. 1,800.00	S/. 2,000.00
31	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA-CIRUGÍA	ENFERMERA	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	MANEJO DE ENFERMERÍA EN PATOLOGÍAS QUIRÚRGICAS CONVENCIONALES Y LAPAROSCÓPICA	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II	S/. 200.00	S/. 1,800.00	S/. 2,000.00
32	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA - TRAUMATOLOGÍA	ENFERMERA	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	MANEJO Y CUIDADO DE ENFERMERÍA EN PACIENTES EN PATOLOGÍAS TRAUMATOLÓGICAS	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II	S/. 200.00	S/. 1,800.00	S/. 2,000.00
33	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA-UCI NEONATAL	ENFERMERA	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ATENCIÓN AL RN. DE ALTO RIESGO Y PREMATURIDAD EN NEONATOLOGÍA	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II	S/. 200.00	S/. 1,800.00	S/. 2,000.00
34	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	ENFERMERA	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ATENCIÓN DE EMERGENCIAS Y URGENCIAS	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II	S/. 200.00	S/. 1,800.00	S/. 2,000.00
35	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	ENFERMERAS Y TÉCNICOS	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	70	ATENCIÓN DE ENFERMERÍA EN ATENCIÓN MÉDICO QUIRÚRGICO	CURSO TALLER	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III		S/. 5,000.00	S/. 5,000.00
36	DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA-UCIM DE PEDIATRÍA	ENFERMERA	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	2	VENTILACION MECÁNICA EN PEDIATRÍA	CURSO	APRENDIZAJE, REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II	S/. 400.00	S/. 3,600.00	S/. 4,000.00



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL HOSPITAL SANTA ROSA- 2017.
PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO DEL BENEFICIARIO	3. NOMBRE DEL BENEFICIARIO	4. CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	5. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. TITULO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. NIVEL DE EVALUACIÓN	8. MODALIDAD	9. OPORTUNIDAD	10. MONTO TOTAL		
										COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	TOTAL
37	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA	ENFERMERA	JEFES DE DEPARTAMENTOS	1	AVANCES EN ENFERMERIA	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCION Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 700.00	S/. 2,280.00	S/. 2,980.00
38	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA	ENFERMERAS, TECNICOS DE LA SALUD Y OTROS	VARIOS	20 Y 50	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MANEJO DE RIESGO BIOLÓGICOS	CURSO TALLER	APRENDIZAJE, REACCION Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 4,500.00	S/. 4,500.00	S/. 4,500.00
39	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA-SERVICIO DE CENTRO QUIRURGICO	ENFERMERA	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO	CURSO	APRENDIZAJE, REACCION Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 200.00	S/. 1,800.00	S/. 2,000.00
40	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA-CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN	ENFERMERAS	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ENFERMERIA EN CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCION Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II	S/. 200.00	S/. 1,900.00	S/. 2,100.00
41	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA - SERVICIO DE MEDICINA GENERAL	ENFERMERAS	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ENFERMERIA EN INFECTOLOGIA	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCION Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 400.00	S/. 1,700.00	S/. 2,100.00
42	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA- EMERGENCIA TRAUMA SHOCK	ENFERMERAS	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	1	ENFERMERIA EN TRAUMASHOCK	CURSO	APRENDIZAJE, REACCION Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 200.00	S/. 1,800.00	S/. 2,000.00
43	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA	ENFERMERAS	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	20	GESTION DE RIESGOS BIOLÓGICOS	CURSO TALLER	APRENDIZAJE, REACCION Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 2,000.00	S/. 2,000.00	S/. 2,000.00
44	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA-SERVICIO UCI ADULTOS	ENFERMERA	JEFE DEL SERVICIO O A QUIEN DESIGNE	2	CONGRESO DE ENFERMERIA EN UCI	CONGRESO	APRENDIZAJE, REACCION Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III	S/. 700.00	S/. 3,500.00	S/. 4,200.00
											S/. 118,105.00	



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO
MALDONADO**

CONSOLIDADO FINAL POR CLASIFICADOR DE GASTOS

PERIODO 2017

CLASIFICADOR DE GASTO	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	TOTAL
PASAJES	S/. 350.00	S/. 12,862.96	S/. 17,300.00	S/. 30,512.96
VIÁTICOS	S/. 2,560.00	S/. 19,520.00	S/. 20,800.00	S/. 42,880.00
SERVICIO REALIZADO POR PERSONAS NATURALES			S/. 15,700.00	S/. 15,700.00
SERVICIO REALIZADO POR PERSONAS JURIDICAS	S/. 260.00	S/. 7,046.80	S/. 13,600.00	S/. 20,906.80
REFRIGERIO	S/. 445.24		S/. 5,995.00	S/. 6,440.24
MATERIAL DE ESCRITORIO			S/. 480.00	S/. 480.00
CERTIFICADOS			S/. 1,185.00	S/. 1,185.00
TOTAL	3615.24	39429.76	75,060.00	118,105.00



RESUMEN 2017



DESCRIPCIÓN	TOTAL
TRABAJADORES DEL HOSPITAL SANTA ROSA	480
TRABAJADORES PROGRAMADOS EN CAPACITACIÓN	177



ACTIVIDADES EDUCATIVAS	Nº ACTIVIDAD	Nº PERSONA
CURSO (EXTERNO)	18	21
CONGRESOS (EXTERNO)	16	19
SEMINARIOS (EXTERNO)	2	3
CURSO TALLER (INTERNO)	8	134
TOTAL	44	177



PRESUPUESTO	
PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL PERIODO 2017	S/. 118,105.00

