

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO ANUALIZADO 2017

## HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO DE AREQUIPA





## INDICE

<b>1. PRESENTACION</b> .....	3
<b>2. ASPECTOS GENERALES</b> .....	4
2.1. Instrumentos de Gestión .....	4
2.2. Marco Estratégico institucional.....	4
2.3. Base Legal: .....	5
2.4. Ámbito de Aplicación: .....	5
2.5. Disposiciones Generales.....	5
2.6. Actores de la Capacitación.....	6
2.7. Compromisos que asumen los Beneficiarios de capacitación .....	6
2.8. Penalidades que asumen los Beneficiarios de capacitación .....	7
2.9. Tipos de Acciones de Capacitación por Formación Labora .....	7
2.10. Objetivos de la capacitación .....	8
2.11. Estrategias de la capacitación .....	9
2.12. Licencias por Capacitación registrada en el PDP .....	9
<b>3. DE LA NECESIDAD DE CAPACITACION</b> .....	9
3.1. Datos de la Población .....	9
3.2. Ciclo del Proceso de Capacitación .....	11
3.3. Etapas de Evaluación .....	11
3.4. Cuadro Consolidado de las Necesidades de Capacitación.....	12
3.5. Indicadores del Plan de Desarrollo de las personal Anual – 2017 .....	13
<b>4. DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACION</b> .....	13
4.1. Estructura del Plan de Capacitación del HRHD .....	13
4.2. Modalidades de Capacitación .....	14
4.3. Responsabilidad .....	14
<b>5. PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACION</b> .....	14
<b>6. PROGRAMACION Y EJECUCION DEL PLAN DE CAPACITACION 2015</b> .....	15
<b>7. ANEXOS</b> .....	15



## 1. PRESENTACION

Que los sanos no se enfermen y que los enfermos no se mueran, reza el lema con el que fue creado hace 54 años, el Hospital Regional Honorio Delgado, nosocomio que pese a sus presupuestos, ha logrado sobrevivir salvando muchas vidas humanas curando y asistiendo a miles de personas a lo largo de su vida institucional.

Fue el 18 de julio de 1960, día histórico en Arequipa, en que se inaugura el Hospital General Arequipa, siendo el Ministro de Salud el Dr. Rodrigo Franco Guerra. Inicio sus actividades con 500 camas y su primer director fue el Dr. Carlos López Oré.

El Hospital Regional Honorio Delgado, es una institución de salud especializada del Nivel III-1 y tiene una importante participación en la solución de la problemática de salud del país, especialmente de la Región Arequipa y Macro Región Sur, desplegando esfuerzos para enfrentar con eficiencia y eficacia su desarrollo en el campo de la salud, formulando sólidos objetivos que ayuden a la comunidad a alcanzar una mejor salud.

El Plan de Desarrollo de las personas Anual -2017 de Capacitación del Hospital Regional Honorio Delgado, ha sido elaborado vinculando los planes institucionales vigentes, con la finalidad de fortalecer las competencias de su capital humano, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo 1025 y su Reglamento Decreto Supremo 009-2010-PCM, Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N°441 -2016-SERVIR-PE.

El presente Instrumento de Gestión tiene la finalidad de atender de manera gradual las necesidades Internas de Capacitación de los diferentes órganos de línea, asesoría y de apoyo.

La capacitación es una herramienta fundamental para la administración de Recursos Humanos, es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar; mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas.

En ese sentido, la capacitación constituye un factor importante para que el trabajador aporte a las metas y objetivos de la institución, ya que es un proceso constante de la búsqueda de mayores niveles de eficiencia, efectividad y productividad.



## 2. ASPECTOS GENERALES

### 2.1. Instrumentos de Gestión

Para la elaboración del presente documento se han tomado en cuenta los siguientes documentos de Gestión

- 2.1.1. Reglamento de Organización y funciones del Hospital Regional Honorio delgado de Arequipa , aprobado mediante Ordenanza Regional.
- 2.1.2. Manual de Organización y Funciones (MOF), que describe las funciones específicas, autoridad, responsabilidad y requisitos mínimos que debe de reunir el trabajador que ocupa cada cargo. Aprobado con Ordenanza Regional.
- 2.1.3. Plan Estratégico institucional (PEI), Que constituye un Instrumento orientador de la Gestión Institucional y sirve de marco para priorizar objetivos y actividades estratégicas , que se ajustan a los objetivos Generales y específicos señalados en el Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM.
- 2.1.4. Plan Operativo Institucional (POI) 2017, aprobado que contienen la programación de Actividades de los Distintos órganos del Hospital regional Honorio Delgado a ser ejecutada en el periodo anual, orientada a la consecución de los objetivos y metas Institucionales .Contribuye al cumplimiento de los objetivos, lineamientos de política y acciones estratégicas del PEI.
- 2.1.5. Metas e indicadores de Desempeño 2017 del Hospital Regional Honorio Delgado.

### 2.2. Marco Estratégico institucional

El Plan de Desarrollo de las Personas 2017 del Hospital Regional Honorio Delgado , está considerando la Misión, Visión Institucional y los objetivos estratégicos Generales considerados.

#### 2.2.1. Misión Institucional

“Prevenir los riesgos, proteger del daño, recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de los pacientes, en condiciones de plena accesibilidad y atención a la persona desde su concepción hasta su muerte natural”.

#### 2.2.2. Visión Institucional

“El Hospital Regional Honorio Delgado se constituirá en la Macro Región Sur en un Centro de Referencia de atención integral de salud de alta especialización, que cuente con tecnologías de punta y personal altamente especializados, y desarrollará una cultura organizacional de liderazgo basado en la calidad, innovación y mejora permanente., que permita elevar el nivel de salud y la calidad de vida, que contribuya al desarrollo sostenido del país.”

#### 2.2.3. Objetivos Estratégicos Generales Institucionales

- 2.2.3.1. Participación democrática en la gestión del hospital, en y desde todos los estamentos, para generar compromisos que permitan alcanzar los objetivos, sin perder de vista las normas pertinentes y las líneas de autoridad.
- 2.2.3.2. Coordinación intra y extra institucional, con las dependencias pertinentes.
- 2.2.3.3. Celebración de convenios de cooperación científica con Entidades Asistenciales o Académicas, nacionales o extranjeras de reconocido prestigio internacional.
- 2.2.3.4. Mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores del hospital, teniendo en cuenta los principios de equidad y solidaridad.
- 2.2.3.5. Control, monitoreo, supervisión y evaluación periódica de toda la producción hospitalaria, en términos de logros y resultados concretos.
- 2.2.3.6. Involucramiento del personal Directivo en el seguimiento y control de actividades.
- 2.2.3.7. Capacitación especializada local y nacional por personal especializado del MINSA, MEF, Universidades.



## 2.3. Base Legal

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.
- Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- 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/GDSRH, que aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
- Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N°441 -2016-SERVIR-PE.

## 2.4. Ámbito de Aplicación:

En las disposiciones contenidas en el presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2017 - HRHD, estarán sujetos a su cumplimiento, todos los Trabajadores del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el Decreto Legislativo N° 1023.

Están sujetos al cumplimiento del presente PDP, los servidores comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley.

## 2.5. Disposiciones Generales

### 2.5.1. Definiciones

- Capacitación:** Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.  
Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional. Ambos se desarrollan a través de Acciones de Capacitación.
- Acción de Capacitación:** Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional. Para la Formación Profesional, solo pueden ser maestrías o doctorados. Las Acciones de Capacitación pueden realizarse dentro o fuera de la entidad y dentro o fuera de la jornada de servicio, a discrecionalidad de la entidad.
- Competencias:** Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso; involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.
- Cierre de brecha de capacitación:** Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación.
- Brecha de capacitación:** Diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y el desempeño actual de dicho servidor, respecto de su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.
- Desempeño:** Realización de funciones establecidas en un perfil de puesto.
- Formación Laboral:** Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y las necesidades institucionales. Están comprendidas en la Formación Laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.
- Formación Profesional:** Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades. Considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado de doctor. Está destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de estudios en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel; atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación académica.



- i) **Gestión del Rendimiento:** Subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Comprende un proceso integral, continuo y sistemático de carácter anual denominado ciclo de Gestión de Rendimiento, el cual se desarrolla a través de las siguientes etapas: Planificación, Establecimiento de metas y compromisos, Seguimiento, Evaluación de desempeño y Retroalimentación.
- j) **La Retroalimentación:** Se elabora el Plan de Mejora, que es el documento mediante el cual se identifican y registran las recomendaciones de capacitación que definen evaluador y evaluado. Los Planes de Mejora de los servidores evaluados se constituyen en insumo para la formulación de los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) de cada entidad.

## 2.6. Actores de la Capacitación

El proceso de capacitación involucra la participación de actores al interior del Hospital Regional Honorio Delgado, así como externos a él, que en el marco de sus roles aportan a la gestión de este proceso.

### I. Actores Externos

- a) **Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR:** Ente Rector de la capacitación para el sector público en los tres niveles de Gobierno, que planifica, desarrolla, gestiona y evalúa la política de capacitación para el Sector Público, de acuerdo a lo previsto en el artículo 11 del Reglamento General de la Ley. Como Ente Rector en su condición de autoridad técnico-normativa.
- b) **Ministerio de Salud**
- c) **Gobierno Regional de Arequipa**
- d) **Gerencia Regional de Salud de Arequipa**
- e) **Proveedores de capacitación:** Son las universidades, institutos, centros de formación, escuelas o cualquier otra persona jurídica, pública o privada, con sede en el territorio nacional o extranjero, que brindan capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional. Los proveedores de capacitación otorgan los documentos correspondientes que acrediten la aprobación o participación en una Acción de Capacitación.
- f) Comprende también a las personas naturales expertas en una materia, pudiendo ser de la entidad o consultores externos, en cuyo caso, pueden brindar capacitación por Formación Laboral a través de cursos, talleres o conferencias.

### II. Actores Internos

- a) **Comité de Planificación de la Capacitación:** Responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación.
- b) **Oficina de Capacitación, Docencia e Investigación:** Que se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR. Conduce la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 12 del Reglamento General de la Ley. Asimismo, emite lineamientos internos sobre el proceso de capacitación en concordancia con lo establecido por SERVIR.
- c) **Servidores:** Comprende a los servidores del régimen del Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057.
- d) **Titular de la entidad:** La autoridad que de conformidad con los documentos de gestión tenga la atribución para aprobar planes institucionales, aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas. Corresponde a dicha autoridad prever los recursos presupuestales para su financiamiento.
- e) **Órganos y unidades orgánicas de la entidad:** Estos completan la Matriz de Requerimientos de Capacitación de acuerdo al asesoramiento que brinde la OCDI. El responsable de cada órgano o unidad orgánica es responsable de la información contenida en dicha Matriz

## 2.7. Compromisos que asumen los Beneficiarios de capacitación

Los servidores civiles que acceden a Acciones de Capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas, se denominan beneficiarios de capacitación, los cuales tienen la obligación de aceptar las capacitaciones, salvo caso fortuito o fuerza mayor sustentado por el responsable del órgano o unidad orgánica al que pertenece el servidor. Los beneficiarios de capacitación deben cumplir con los compromisos o penalidades previstas, en la Directiva N° O14-2016 en los numerales 6.4.2.3 y 6.4.2.4., las cuales son:

- a) Permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda Permanecer en la entidad El beneficiario de capacitación debe permanecer en la entidad por un tiempo determinado en función al valor de la capacitación calculado. En el cuadro 1 se determina la duración del tiempo de permanencia.



Cuadro 1: Valor de la Capacitación para determinar la duración del Tiempo de permanencia

Valor de la capacitación	Tiempo de permanencia
Menor o igual a 1/3 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 30 días calendario
Mayor a 1/3 UIT hasta 2/3 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 60 días calendario
Mayor a 2/3 UIT hasta 1 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 120 días calendario
Mayor a 1 UIT hasta 2 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 180 días calendario
Mayor a 2 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 240 días calendario

- Si el beneficiario de capacitación deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, durante el desarrollo de la Acción de Capacitación o desde el día siguiente de culminada dicha acción, debe devolver el íntegro del valor de la capacitación.
- Los Beneficiarios de capacitación deben aprobar con la nota mínima establecida por el proveedor de capacitación o, cuando la entidad determine notas mínimas aprobatorias como parte de su política interna de capacitación, el servidor deberá sujetarse a dicha política. En ambos casos, el servidor debe acreditar su calificación con el documento correspondiente.
- El Beneficiario de capacitación debe transmitir los conocimientos adquiridos, por lo menos, a través de una charla o taller, a los servidores civiles de la entidad cuyas funciones se relacionan con la capacitación recibida por el servidor. El plazo máximo para el cumplimiento de este compromiso es de tres meses calendario.

## 2.8. Penalidades que asumen los Beneficiarios de capacitación

En caso de Penalidades que asumen los Beneficiarios de capacitación de incumplir los compromisos En caso de incumplimiento de los compromisos, la ORH aplicará las siguientes penalidades si el servidor no cumple con el compromiso:

- Del numeral 6.4.2.3. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N°441 -2016-SERVIR-PE Directiva 014, debe devolver el Valor de la Capacitación (VC) o el Remanente del Valor de la Capacitación (RVC), según corresponda. La entidad está obligada a adoptar las medidas legales correspondientes para asegurar la devolución los montos antes indicados, pudiendo celebrar contratos de mutuo sujetos a modalidad, suscribir títulos valores como pagarés u otros que la ley habilite o suscripción de una carta de compromiso por parte del servidor. Incumplir los compromisos
- Si el servidor no cumple con el compromiso del numeral 6.4.2.3. de devolver el Valor de la Capacitación (VC). La entidad está obligada a adoptar las medidas legales correspondientes para asegurar la devolución los montos antes indicados, pudiendo celebrar contratos de mutuo sujetos a modalidad, suscribir títulos valores como pagarés u otros que la ley habilite o suscripción de una carta de compromiso por parte del servidor.
- Si el servidor no cumple con el compromiso este no podrá acceder a una nueva capacitación hasta que haya pasado seis (06) meses de finalizada la capacitación y se registra en el Legajo del Servidor.

## 2.9. Tipos de Acciones de Capacitación por Formación Labora

- Taller: Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones.
- Curso: Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos.



- c) **Diplomado o Programa de especialización** Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos, debiendo completarse un total de veinticuatro (24) créditos de conformidad con el artículo 43 de la Ley Universitaria — Ley N° 30220.
- d) **Capacitación interinstitucional** Es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio.
- e) **Pasantía:** Es una actividad práctica de carácter académico, de investigación o profesional que realiza un servidor civil en otra entidad pública o privada, en el país o en el extranjero, con el objeto de adquirir experiencia y/o profundizar los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Esta actividad es supervisada por personal designado para tal fin, dentro de la entidad donde se estuviere llevando a cabo la pasantía.
- f) **Conferencia:** Actividades académicas de naturaleza técnica o científica que tienen como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones, que buscan solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica, tales como congresos, seminarios, simposios, entre otros.

## 2.10. Objetivos de la capacitación

Para la determinación del Objetivo General se ha considerado al trabajador como eje central en el quehacer del Hospital Regional Honorio Delgado, para desarrollar y fortalecer las competencias, habilidades y destrezas no solo relacionadas a las funciones o asignaciones laborales, sino estimular el desarrollo integral de las personas como individuos, intentando lograr un equilibrio en su quehacer, requiriendo el fortalecimiento de sus valores, favoreciendo el acceso a la recreación y servicios, elementos sin los cuales no sería posible alcanzar objetivos personales ni institucionales.

Es por ello que, dentro de este contexto, los procesos de aprendizaje estarán orientados a la instalación de nuevos procesos dentro del marco de la cultura institucional, cuya última finalidad es mejorar la calidad de vida del trabajador y por consiguiente, la calidad del trabajo que desempeñan, las cuales se traducen en acciones concretas que benefician a los usuarios Internos y externos de nuestra Institución.

### Objetivo General

El objetivo del presente Plan de Desarrollo de las Personas es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y Proporcionar al Hospital Regional Honorio Delgado recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo; desarrollando el sentido de responsabilidad hacia el paciente a través de conocimientos apropiados en el manejo de la tecnología médica, de enfermería y los procesos administrativos, que conlleven al logro de una atención con calidad, oportuna y eficiente.

### Objetivos Específicos

- a) Fortalecer la oferta de los Servicios de Salud con enfoque de Calidad Mejorando las competencias de calidad en el servicio y atención al usuario.
- b) Fortalecer la gestión del potencial humano Mejorando la capacidad de respuesta frente a enfermedades transmisibles y no transmisibles fortaleciendo la promoción de estilos de vida y entornos saludables
- c) Desarrollar y adoptar valores y principios que permitan adquirir, cultura, disciplina y técnicas de interacción orientadas a brindar calidad de atención.
- d) Sensibilizar y socializar la normatividad de inducción, lograr el apoyo y fortalecimiento de las normas vigentes, a través de una participación activa de los trabajadores durante el proceso de incorporación a la institución.
- e) Obtener mayores niveles de eficiencia, de manera que se logre una mejor atención a la población, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.
- f) Implementar el Plan de Bioseguridad en los servicios del Hospital y los usuarios externos.
- g) Código de buenas prácticas para la Gestión de la Seguridad
- h) Procurar una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, así como, dar a conocer y actualizar al personal sobre Nueva Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley 29783 e identificación de Peligros y evaluación de Riesgos.
- i) Mejorar las competencias de Gestión de los trabajadores que realizan labor Administrativa que garantice el acceso a la atención Integral de Salud.





### 2.11. Estrategias de la capacitación

- a) Aplicación de Técnicas Modernas de capacitación y **educación continua en servicio**, para la implementación y desarrollo de las Actividades de Capacitación y Asesoría Técnica.
- b) Planificación y desarrollo de talleres en áreas Administrativas y Asistenciales.
- c) Planificación y desarrollo de las Especialidades y diplomados que brinden las herramientas necesarias para el cumplimiento de las metas Institucionales.
- d) Realización de pasantías, rotaciones externas, cursos y talleres en temas asistenciales en relación directa con las funciones que desempeñan los recursos humanos
- e) Desarrollo de Actividades de capacitación en el uso de las tecnologías de la Información y Comunicación .
- f) Realización de Cursos corporativos de acuerdo a los convenios Institucionales Vigentes.

### 2.12. Licencias por Capacitación registrada en el PDP

La entidad está obligada a otorgar la licencia correspondiente cuando la capacitación es financiada o canalizada total o parcialmente por el Estado o asignar la comisión de servicios según corresponda. Entiéndase por canalizar, el acto de avalar a través de un documento formal la participación de uno o más servidores en una Acción de Capacitación. Dicho documento deberá ser suscrito por el titular de la entidad.

Comisión de Servicios: Para la capacitación, la comisión de servicios comprende la ausencia parcial o total de la jornada de servicio con el fin de que el servidor pueda participar en Acciones de Capacitación.

Licencias: Constituye una autorización para que el servidor civil no asista al centro de trabajo uno o más días. Sólo corresponde cuando la Acción de Capacitación se efectúe de manera presencial y comprenda la jornada completa de servicio o cuando dicha acción se desarrolle en una provincia, departamento o país distinto a donde labora el servidor.

## 3. DE LA NECESIDAD DE CAPACITACION

### 3.1. Datos de la Población

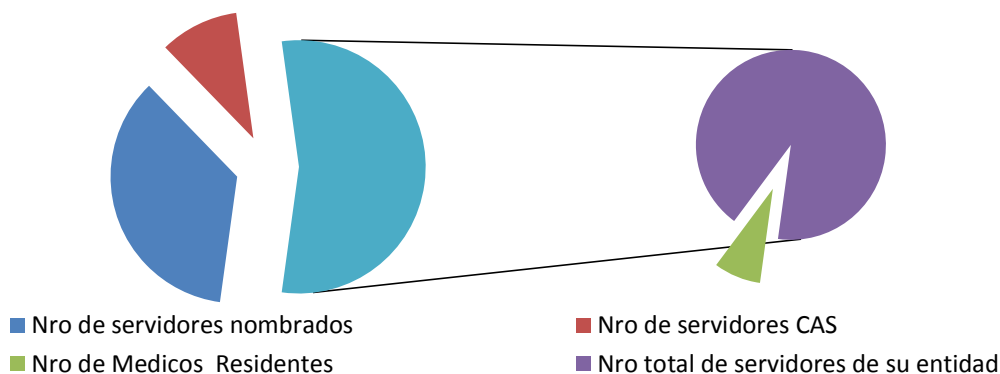
El Hospital regional Honorio delgado de Arequipa, cuenta con un total de Un mil Seiscientos Cuarenta y dos trabajadores distribuidos en los diferentes régimen Laborales.

Un mil ciento sesenta y ocho Trabajadores bajo el Régimen Laboral 276 , Trecientos treinta y uno en el Régimen Laboral 1057 Contrato Administrativo de Servicios y Ciento cuarenta y Tres en formación Médicos Residentes .

### CUADRO DE DISTRIBUCION DE PERSONAL POR REGIMEN LABORAL DEL HRHD

PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO HRHD	TOTAL	%
Nro. de servidores nombrados	1168	71
Nro. de servidores CAS	331	20
Nro. de Médicos Residentes	143	9
Nro. total de servidores de su entidad	1642	100

### DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS TRABAJADORES DEL HRHD

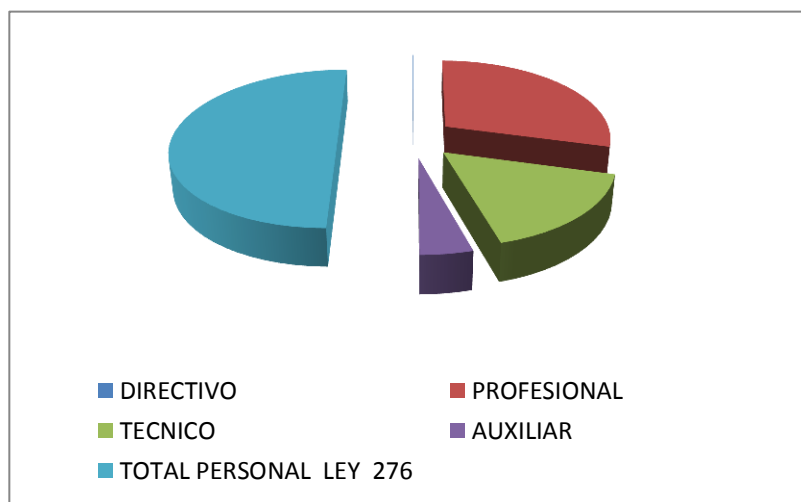


Fte. Documentos de Gestión POI - 2016 del HRHD

### CUADRO DE DISTRIBUCION DE PERSONAL POR GRUPO OCUPACIONAL DEL HRHD

PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO HRHD DISTRIBUIDO POR GRUPO OCUPACIONAL	TOTAL	%
DIRECTIVO	2	0,17
PROFESIONAL	680	58,22
TECNICO	384	32,88
AUXILIAR	102	8,73
<b>TOTAL PERSONAL LEY 276</b>	<b>1168</b>	<b>100,00</b>

Distribución Porcentual de los Trabajadores del HRHD por Grupo Ocupacional



Fte. Documentos de Gestión POI 2016 del HRHD



### 3.2. Ciclo del Proceso de Capacitación

El proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar Acciones de Capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto observación.

- a) Etapa de Planificación: Esta etapa inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal.
- b) Etapa de Ejecución: Etapa que comprende la selección de proveedores de capacitación que brinden servicios de calidad; así como la implementación, seguimiento y monitoreo de la capacitación y las acciones que aseguren la participación de los servidores. Solo se podrán ejecutar aquellas Acciones de Capacitación previamente aprobadas en el PDP.
- c) Etapa de Evaluación: Etapa en la cual se miden los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas. La evaluación de la capacitación tiene cuatro niveles: Reacción, mide la satisfacción de los participantes; Aprendizaje, mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje; Aplicación, mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores; e Impacto, mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión de la entidad.

No todas las Acciones de Capacitación se miden en los cuatro niveles, el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación.

Las herramientas de esta etapa se definen según cada nivel:

- Nivel de Reacción: Encuesta de Satisfacción.
- Nivel de Aprendizaje: Herramienta de medición que proponga el proveedor de capacitación.
- Nivel de Aplicación: Propuesta de Aplicación.
- Nivel de Impacto: Medición de impacto que proponga la entidad.

### 3.3. Etapas de Evaluación

Etapa en la cual se miden los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas. La evaluación de la capacitación tiene cuatro niveles: Reacción, mide la satisfacción de los participantes; Aprendizaje, mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje; Aplicación, mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores; e Impacto, mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión de la entidad.

No todas las Acciones de Capacitación se miden en los cuatro niveles, el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación.

· **Nivel I Reacción:** Encuesta de satisfacción

Es el formato que corresponde al nivel de evaluación de reacción. Se completa por los Beneficiarios de capacitación para calificar el grado de satisfacción de la Acción de Capacitación. Dicha calificación considera los siguientes aspectos: objetivos, materiales, recursos audiovisuales, metodología, instructor, ambiente, logística, entre otros, según corresponda.

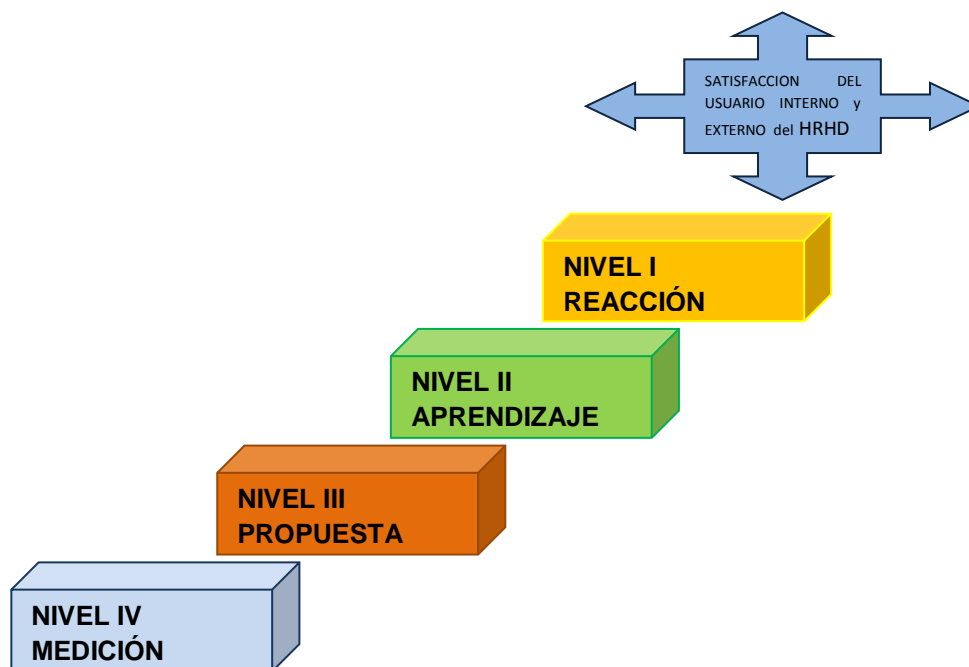
Se aplican encuestas, cuestionarios para medir y evaluar la aceptación y satisfacción que ha logrado el personal capacitado, al finalizar la capacitación, permitiendo realizar las acciones correctivas, así como mejorar las futuras acciones de capacitación.

· **Nivel II Aprendizaje o conocimiento:** Es la herramienta que corresponde al nivel de evaluación de aprendizaje, la cual es propuesta por el proveedor de capacitación, cuyo resultado permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los Beneficiarios de capacitación. Dicha herramienta debe diseñarse de acuerdo a los objetivos de aprendizaje de cada Acción de Capacitación

Se centra en la valoración del aprendizaje realizado por los participantes, es decir conocimientos, habilidades, actitudes todo ello en función de los objetivos previstos. Mediante una evaluación antes y después de recibida la capacitación.



- **Nivel III Propuesta de Aplicación:** Es la herramienta que corresponde al nivel de evaluación de aplicación, en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Dicho documento es elaborado por el beneficiario de capacitación y validado por el Jefe inmediato, quien es el responsable de hacer el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.
- **Nivel IV Medición de impacto que la entidad determine:** Es la herramienta que busca identificar los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión que evidencien los efectos generados por la Acción de Capacitación. Así como se realizara una encuesta a los Jefes inmediatos de los participantes de la capacitación, en la cual manifiesten que las capacitaciones aportan y/o contribuyen.



Evaluación Diagnostica:

- Identificación de Necesidades de Capacitación para el año 2017  
En el Plan se han considerado las acciones de capacitación priorizadas, que fueron remitidas por los Jefes de Departamento y Oficinas del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa.
- Evaluaciones del desempeño Laboral  
Las fichas de Evaluación de desempeño laboral de los trabajadores nos proporcionaran información valiosa sobre el rendimiento de los trabajadores y por ende su necesidad de capacitación.

Definición del Método de evaluación de competencias

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados de las acciones de capacitación, se realizara a través de los tres niveles de evaluación:

3.4. Cuadro Consolidado de las Necesidades de Capacitación

Como resultado final de los requerimientos efectuados por los Jefes de Departamento y/o Oficina se ha obtenido CUADRO DE NECESIDADES DE CAPACITACION **Anexo Nº 3**, en el cual se puede apreciar la necesidad de capacitación de los servidores en los temas vinculados a sus funciones.



### 3.5. Indicadores del Plan de Desarrollo de las personal Anual – 2017

Los indicadores que se usaran serán los siguientes:

a) Producto

Mide el cumplimiento de las Metas

$$\% \text{ de Ejecución} = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de Actividades Educativas}}{\text{N}^{\circ} \text{ de Actividades Educativas Programadas}} \times 100$$

$$\% \text{ de Ejecución} = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de Personal Capacitado}}{\text{N}^{\circ} \text{ de personal Programado}} \times 100$$

b) Cubrimiento

Mide en el porcentaje capacitado en relación al total de la población de la Institución

$$\% \text{ de Trabajadores Cubiertos} = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de Participantes}}{\text{N}^{\circ} \text{ Total de Trabajadores de la Institución}} \times 100$$

c) Costo de la Inversión por Trabajador

$$\% = \frac{\text{Total de la Inversión de la Actividad Educativa}}{\text{N}^{\circ} \text{ Total de Trabajadores capacitados en la Actividad Educativa}} \times 100$$

d) Impacto

$$\% = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de Personas Satisfechas con Actividad Educativa}}{\text{N}^{\circ} \text{ Total de Trabajadores capacitados en la Actividad Educativa}} \times 100$$

e) Efectividad

Evalúa el nivel de Conocimientos del participante al inicio y termino de una Capacitación .

$$\% \text{ de Evaluaciones con puntaje } \geq \text{Aceptable al Inicio de la Capacitación} = \frac{\text{Total de Aprobados}}{\text{Total de Evaluados}} \times 100$$

$$\% \text{ de Evaluaciones con puntaje } \geq \text{Aceptable al Final de la Capacitación} = \frac{\text{Total de Aprobados}}{\text{Total de Evaluados}} \times 100$$

## 4. DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACION

### 4.1. Estructura del Plan de Capacitación del HRHD

Como se aprecia la estructura del Plan de Capacitación 2016, agrupa capacitaciones , detallados en los siguientes rubros:

- Cursos de Competencias : Dirigido al personal de la Institución para mejorar las competencias según MOF.
- Gestión Pública: Dirigido al personal Administrativo y de Jefaturas cumplimiento eficiente y eficaz de funciones.
- Cursos de Gestión Asistencial: Dirigido al personal de la Institución para mejorar las competencias según MOF.
- Diplomados en Gestión Administrativa y Asistencial



- e) Maestrías en Gestión Administrativa y Asistencial
- f) Doctorados en Gestión Asistencial y Administrativa
- g) Pasantías

#### 4.2. Modalidades de Capacitación

Para el desarrollo de las actividades educativas el hospital regional Honorio Delgado, ha considerado las siguientes modalidades de Capacitación:

- a) Modalidad Presencial: A través de la cual un trabajador se apersona de manera individual a recibir su capacitación en una Institución Educativa i/o en las Instalaciones de la Institución para recibir su capacitación.
- b) Modalidad a Distancia: Son aquellas capacitaciones dictadas por medio virtual por una Entidad Educativa, Institución del estado o La página web del Hospital Regional Honorio Delgado.
- c) Modalidad Mixta: Son aquellas Capacitaciones que tienen componentes de las dos anteriores modalidades.

#### 4.3. Responsabilidad

La Oficina de Capacitación Docencia e Investigación del HRHD, es el órgano responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2017 del Hospital Regional Honorio Delgado.

En correspondencia con los Jefes de Departamento y Oficina de la institución a través de los Coordinadores designados para el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las personas Anualizado 2017.

### 5. PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACION

#### a. Recursos Humanos

Se contara con la participación de Capacitadores Internos y/o Externos de ser el caso, para el dictado y desarrollo de las Actividades de Capacitación.

#### b. Coordinaciones y Convenios

Para ejecutar las Actividades de Capacitación del Hospital regional Honorio Delgado, estas serán atendidas por la Oficina de Capacitación Docencia e Investigación del HRHD, en coordinación con Entidades Públicas y privadas con las cuales se tengan convenios vigentes.(Universidades e Institutos)

#### c. Recursos Financieros

Para la Ejecución del Presente Plan de Capacitación 2017, se contara con un presupuesto de **Ochenta mil ciento treinta ocho Nuevos Soles**, los cuales están distribuidos en las Fuentes de Financiamiento Recursos Ordinarios Catorce mil cuatrocientos Nuevos Soles y en la Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados Ciento sesenta y cinco mil setecientos treinta y ocho Nuevos soles, en las diferentes específicas de Gasto para el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personal Anual - 2017.

Además del Financiamiento no programado de los Convenios con Universidades e Institutos Públicos y privados.

#### CUADRO DE ASIGNACION DE PRESUPUESTO AÑO 2017

Nº	Especifica de Gasto	Descripción	Importe	Fte. Fto.
1	231111	Alimentos para personas	14.400.00	R.O.
2	231512	Materiales de Oficina	5.000.00	R.D.R.
3	23199199	Otros Bienes	1.000.00	R.D.R.
4	232121	Pasajes	1.200.00	R.D.R.
5	232122	Viáticos	5.760.00	R.D.R.
6	2327101	Similares Organizadores por la	47.778.00	R.D.R.
7	23271199	Servicios Diversos	5.000.00	R.D.R.
		Total Asignado	80,138.00	

Fuente Oficina de Planificación y Presupuesto del HRHD



## 6. PROGRAMACION Y EJECUCION DEL PLAN DE CAPACITACION 2015

Desarrollado por los requerimientos de los Jefes de Departamento y oficinas del hospital regional Honorio Delgado ANEXO N° 3 Programación del Plan de desarrollo de las Personal Anual - 2017

## 7. ANEXOS

- a. Anexo N° 1 Estructura Orgánica del HRHD
- b. Anexo N° 2 Valores y Rangos de los Criterios de Pertinencia de las acciones de Capacitación de Tipo Formación Laboral
- c. Anexo N° 3 Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas
- d. Anexo N° 4 Clasificación de Materias de capacitación
- e. Progresión de la Evaluación de la Capacitación según Entidad

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
Hospital Regional Honorio Delgado  
  
.....  
CPC JULIA QUIROZ PALOMINO  
Directora Oficina de  
Capacitación e Investigación



## ANEXO Nº 1 ESTRUCTURA ORGANICA DEL HRHD 2017

Nº	UNIDAD ORGANICA
----	-----------------

### Dirección General

#### Órganos de Asesoramiento


002	Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto
003	Oficina de Asesoría Jurídica
004	Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental
005	Oficina de Gestión de la Calidad

#### Órganos de Apoyo

006	Oficina Ejecutiva de Administración
007	Oficina de Personal
008	Oficina de Economía
009	Oficina de Logística
010	Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento
011	Oficina de Seguros
012	Oficina de Comunicaciones
013	Oficina de Estadística e Informática
014	Oficina de Capacitación y Apoyo a la Docencia e Investigación

#### Órganos de Línea

015	Departamento de Medicina
016	Departamento de Cirugía
017	Departamento de Ginecología y Obstetricia
018	Departamento de Pediatría
019	Departamento de Odontología
020	Departamento de Enfermería
021	Departamento de Emergencia y cuidados Intensivos
022	Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico
023	Departamento de Patología Clínica
024	Departamento de Anatomía Patológica
025	Departamento de Diagnóstico por Imágenes
026	Departamento de Medicina Física y Rehabilitación
027	Departamento de Nutrición y Dietética
028	Departamento de Servicio Social
029	Departamento de Farmacia

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
 Hospital Regional Honorio Delgado  
  
 CPC JULIA QUIROGA PALOMINO  
 Directora Oficina de  
 Capacitación e Investigación





## ANEXO 2

### Valores y Rangos de los Criterios de Pertinencia de las acciones de Capacitación de Tipo Formación Laboral

Valor de Criterio	CRITERIO DE PERTINENCIA		
	A	B	C
	Beneficio de la Acción de Capacitación	Tipo de Función del Servidor	Objetivo de la Capacitación
3	Beneficio Alto	Funciones sustantivas o de administración interna	Objetivo de desempeño
2	Beneficio Intermedio	Funciones Directivas	Objetivo de Aprendizaje (Conocimiento y Habilidades)
1	Beneficio Bajo	Funciones de Soporte o complemento	Objetivo de Aprendizaje (Solo Conocimiento)
Rango de pertinencia			

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
Hospital Regional Honorio Delgado  
.....  
CPC JULIA QUIROGA PALOMINO  
Directora Oficina de  
Capacitación e Investigación



**ANEXO 3**  
**MATRIZ PDP**



N°	Órgano o Unidad Orgánica	Nombre del Beneficiario de la Capacitación	Cantidad total de beneficiarios	Materia de Acción de Capacitación	Nombre de la Acción de Capacitación	Tipo de Capacitación
1	Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto	Personal de la Oficina	7	B3	Curso Básico e Intermedio de AutoCAD	Formación Laboral
2	Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto	Personal de la Oficina	7	B3	Curso Avanzado de Word y Excel	Formación Laboral
3	Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto	Personal de la Oficina	7	A1	Documentos de Gestión	Formación Laboral
4	Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto	Personal de la Oficina	2	A3	Ley de Contrataciones del estado y Reglamento	Formación Laboral
5	Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto	Personal de la Oficina	7	A1	Planeamiento Estratégico, Plan Estratégico y Gestión Presupuestal	Formación Laboral
6	Oficina de Asesoría Legal	Personal de la Oficina	2	A3	Ley de Contrataciones del estado y Reglamento	Formación Laboral
7	Oficina de Asesoría Legal	Personal de la Oficina	5	B2	Ley del Servicio Civil N° 30057	Formación Laboral
8	Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	Dr. Alexis Urday - Dr. Carlos Espinoza	2	B3	Manejo del SIAF y SIGA	Formación Laboral
9	Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	Personal de la Institución	300	G5	Vigilancia de Infecciones Intrahospitalarias	Formación Laboral
10	Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	Personal de la Oficina	8	B3	Curso de Word y Excel	Formación Laboral
11	Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	Personal de la Institución	300	A1	Curso de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos	Formación Laboral
12	Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	Personal de la Institución	400	G5	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo I	Formación Laboral



13	Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	Personal de la Institución	400	G5	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo II	Formación Laboral
14	Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	Personal de la Institución	400	G5	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo III	Formación Laboral
15	Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	Personal de la Institución	400	G5	Curso de Bioseguridad Hospitalaria I	Formación Laboral
16	Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	Personal de la Institución	400	G5	Curso de Bioseguridad Hospitalaria II	Formación Laboral
17	Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	Personal de Programas Presupuestales	40	B3	Curso de SIGA y el PpR	Formación Laboral
18	Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	Personal de Programas Presupuestales	20	A3	Curso de Contrataciones del Estado	Formación Laboral
19	Oficina de Gestión de la Calidad	Odontóloga Miria del Campo Delgado	1	G5	Semana de la Calidad	Formación Laboral
20	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Economía	25	A5	Ley de Tesorería y su Reglamento	Formación Laboral
21	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Economía	2	A3	Ley de Contrataciones del estado y Reglamento	Formación Laboral
22	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Economía	25	A4	Normas de SUNAT y PDT	Formación Laboral
23	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Economía	25	B3	Manejo del SIAF y SIGA	Formación Laboral
24	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Economía	25	A1	Documentos de Gestión	Formación Laboral
25	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Economía	25	A4	Curso de Control Previo	Formación Laboral
26	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Economía	25	B2	Curso de Motivación Laboral y Personal	Formación Laboral
27	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Logística	15	A3	Ley de Contratación del Estado y su Reglamento	Formación Laboral
28	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Logística	22	B3	Sistema SIGA SIAF	Formación Laboral
29	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Logística	22	M1	Curso de Reforzamiento y Actualización del Sistema de Logístico ( Programación, Procesos, Adquisiciones, Almacenes y Patrimonio )	Formación Laboral



30	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Logística	22	B2	Ley SERVIR	Formación Laboral
31	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Personal	26	B2	Curso "Cultura, Desarrollo organizacional, clima laboral y motivación"	Formación Laboral
32	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Personal	26	B2	Curso de Capacitación "Diseño, análisis de puesto de trabajo y evaluación de desempeño"	Formación Laboral
33	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Personal	26	B2	"Curso Legislación y compensación laboral"	Formación Laboral
34	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Personal	26	B2	Curso "Conflictos y negociaciones colectivas"	Formación Laboral
35	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Personal	26	B2	Curso "Control y permanencia de asistencia"	Formación Laboral
36	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Personal-Secretaría Técnica	1	A3	Curso "Contrataciones con el Estado"	Formación Laboral
37	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Personal	26	B2	Curso "Manejo integrado de los procesos del Sistema de Personal"	Formación Laboral
38	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Seguros	18	K1	Buenas Practicas de Atención al Usuario SIS, Trabajo digno y Derechos y Deberes del usuario	Formación Laboral
39	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Seguros	18	H1	Normas de SOAT y Convenios	Formación Laboral
40	Oficina Ejecutiva de Administración	Personal de la Oficina de Seguros	18	K1	Procesos de Atención SIS en Consulta Externa, Hospitalización y Emergencia	Formación Laboral
41	Oficina de Comunicaciones	personal de Informes, Comunicaciones y Central telefónica	20	B3	Computación (Word, Excel y Páwer Point)	Formación Laboral
42	Oficina de Comunicaciones	personal de Informes, Comunicaciones y Central telefónica	20	B5	Imagen Institucional y Calidad de Atención del Usuario	Formación Laboral
43	Oficina de Comunicaciones	personal de Informes, Comunicaciones y Central telefónica	20	B5	Identificación Institucional	Formación Laboral
44	Oficina de Estadística e Informática	personal de la Oficina	25	G5	Buen trato al Paciente	Formación Laboral
45	Oficina de Estadística e Informática	personal de la Oficina	25	LL1	Manejo del Estrés Laboral	Formación Laboral



46	Oficina de Estadística e Informática	personal de la Oficina	25	B3	Cursos Avanzados de EXEL , WORD y PAWER POINT	Formación Laboral
47	Oficina de Capacitación y Apoyo a la Docencia e Investigación	Personal de la Oficina de Capacitación y de Personal	40	LL1	Curso de Actualización Estrategias para el desarrollo de Recursos Humanos y manejo de sites laboral	Formación Laboral
48	Oficina de Capacitación y Apoyo a la Docencia e Investigación	Personal de la Oficina de Capacitación Docencia e Investigación	6	M1	Capacitación Continua : Actualización de procedimientos de acuerdo a la normativa vigente de Capacitación	Formación Laboral
49	Oficina de Capacitación y Apoyo a la Docencia e Investigación	Personal del HRHD	100	N1	Curso "Investigación en Salud"	Formación Laboral
50	Oficina de Capacitación y Apoyo a la Docencia e Investigación	Personal del HRHD	100	M1	Capacitación : "Técnicas innovadoras para Asistentes de Gerencia"	Formación Laboral
51	Oficina de Capacitación y Apoyo a la Docencia e Investigación	Personal del HRHD	100	G5	Curso de Promoción de la Salud: E estrategias para mejorar la calidad de vida del trabajador rumbo centros saludables"	Formación Laboral
52	Oficina de Capacitación y Apoyo a la Docencia e Investigación	Personal de la Oficina de Capacitación Docencia e Investigación	2	A1	Doctorado Gestion Publica	Formación Laboral
53	Oficina de Capacitación y Apoyo a la Docencia e Investigación	Personal de la Oficina de Capacitación Docencia e Investigación	1	A1	Maestría en Gestion Publica	Formación Laboral
54	Oficina de Capacitación y Apoyo a la Docencia e Investigación	Personal de la Oficina de Capacitación Docencia e Investigación	1	A3	Ley de Contratacionescon el Estado	Formación Laboral
55	Oficina de Capacitación y Apoyo a la Docencia e Investigación	Personal del HRHD	200	G5	Curso Actualización de la Normatividad vigente en salud"	Formación Laboral
56	Departamento de Medicina	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina	80	G1	"Curso de actualización hospitalaria casos clínicos, casos clínicos radiológicos, revisión de temas y revistas para médicos asistentes y residentes del departamento de medicina HRHD"	Formación Laboral
57	Departamento de medicina	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Dermatología	6	G1	"Curso de actualización hospitalaria presentación y evaluación de casos clínicos, revisión de temas, revisión de revistas para médicos asistentes y residentes del servicio de dermatología departamento de medicina - HRHD"	Formación Laboral



58	Departamento de Medicina	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Gastroenterología	5	G1	Curso de actualización hospitalaria presentación y evaluación de casos clínicos, para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>gastroenterología</b> departamento de medicina – HRHD"	Formación Laboral
59	Departamento de Medicina	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Neurología	5	G1	Curso de actualización hospitalaria presentación y evaluación de casos clínicos y revisión de temas neurológicos, para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>neurología</b> departamento de medicina – HRHD"	Formación Laboral
60	Departamento de Medicina	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Infectología	4	G1	Curso de actualización hospitalaria revisión de temas, caso clínico, revistas para médicos asistentes y residentes servicio de <b>infectología</b> - departamento de medicina 2017"	Formación Laboral
61	Departamento de Medicina	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Cardiología	8	G1	Curso de actualización hospitalaria presentación y evaluación de casos clínicos, para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>cardiología</b> departamento de medicina – HRHD"	Formación Laboral
62	Departamento de Medicina	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Hematología	3	G1	Curso de actualización hospitalaria presentación y evaluación de casos clínicos, para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>hematología</b> departamento de medicina HRHD"	Formación Laboral
63	Departamento de Medicina	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Neumología	5	G1	Curso de actualización hospitalaria presentación y evaluación de casos clínicos, para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>neumología</b> departamento de medicina – HRHD"	Formación Laboral
64	Departamento de Medicina	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Psiquiatría	12	G1	Curso de actualización hospitalaria presentación y evaluación de casos clínicos, revisión de temas, para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>psiquiatría</b> departamento de medicina – HRHD"	Formación Laboral
65	Departamento de Medicina	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Reumatología	6	G1	Curso de actualización hospitalaria, revisión de temas, evaluación de casos clínicos, revisión de revistas para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>reumatología</b> departamento de medicina – HRHD"	Formación Laboral
66	Departamento de Medicina	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Geriátrica	4	G1	Curso de capacitación continua, revisión de temas y evaluación de caso clínicos para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>geriátrica</b> departamento de medicina – HRHD"	Formación Laboral



67	Departamento de Medicina	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Endocrinología	4	G1	Curso de actualización hospitalaria presentación y evaluación de casos clínicos, para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>endocrinología</b> - departamento de medicina del HRHD*	Formación Laboral
68	Departamento de Medicina	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Nefrología	12	G1	Curso de actualización hospitalaria presentación y evaluación de casos clínicos, para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>nefrología</b> - departamento de medicina del HRHD*	Formación Laboral
69	Departamento de medicina	Personal Médico Asistente, Psicólogos, Neurociujanos y otros del Comité de Neurociencias	20	G1	Curso de actualización hospitalaria presentación y evaluación de casos clínicos y revisión de temas neurológicos, para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>neurología, psiquiatría y neurocirugía</b> - HRHD*	Formación Laboral
70	Departamento de Cirugía	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Cirugía	45	G1	Curso de actualización hospitalaria para médicos asistentes y residentes del HRHD del departamento de cirugía - casos clínicos, revisión de guías prácticas y técnicas quirúrgicas*	Formación Laboral
71	Departamento de Cirugía	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Otorrinología	12	G1	Curso de actualización hospitalaria, casos clínicos, revisión de temas para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>otorrinología</b> del departamento de cirugía - HRHD*	Formación Laboral
72	Departamento de Cirugía	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Neurocirugía	10	G1	Curso de actualización hospitalaria, casos clínicos, revisión de temas, revisión de fallecidos y talleres para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>neurocirugía</b> del departamento de cirugía - HRHD*	Formación Laboral
73	Departamento de Cirugía	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Traumatología	14	G1	Curso de actualización hospitalaria, casos clínicos, revisión de temas para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>traumatología</b> del departamento de cirugía - HRHD*	Formación Laboral
74	Departamento de Pediatría	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Pediatría del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Pediatría	25	G1	Curso de capacitación continua en el departamento de pediatría, casos clínicos - discusión clínico radiológica y charlas magistrales - HRHD*	Formación Laboral
75	Departamento de Pediatría	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Pediatría del Departamento Asistencial de Medicina, Servicio de Neonatología	20	G1	Curso de capacitación continua, evaluación de casos clínicos para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>neonatología</b> - departamento de pediatría del HRHD*	Formación Laboral



76	Departamento de Ginecología y Obstetricia	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Ginecología y Obstetricia	30	G1	"Curso de actualización hospitalaria para médicos asistentes y residentes del HRHD del departamento de ginecología y obstetricia-discusión de temas, revisión de historias clínicas, casos clínicos y club de revistas"	Fomación Laboral
77	Servicio de Obstétricas	Personal del Servicio de Obstetricia de Departamento Asistencial de ginecología y Obstetricia del HRHD	25	G3	Curso de Actualización en Monitoreo fetal	Fomación Laboral
78	Servicio de Obstétricas	Personal del Servicio de Obstetricia de Departamento Asistencial de ginecología y Obstetricia del HRHD	25	G3	Actualización del Sistema Informático Perinatal	Fomación Laboral
79	Servicio de Obstétricas	Personal del Servicio de Obstetricia de Departamento Asistencial de Ginecología y Obstetricia del HRHD	25	B3	Curso de Actualización SIGA y PpR	Fomación Laboral
80	Servicio de Obstétricas	Personal del Servicio de Obstetricia de Departamento Asistencial de Ginecología y Obstetricia del HRHD	25	G3	Curso de Actualización en Alto Riesgo Obstétrico	Fomación Laboral
81	Departamento de Odontostomatología	Personal del Departamento de Odontostomatología del HRHD	6	G4	"Curso de capacitación continua, evaluación de casos clínicos para Personal del Departamento de Odontostomatología del HRHD	Fomación Laboral
82	Departamento de Odontostomatología	Personal del Departamento de Odontostomatología del HRHD	6	G4	"Curso de Registro y Codificación de Actividades del Departamento de Odontostomatología del HRHD	Fomación Laboral
83	Departamento de Odontostomatología	Personal del Departamento de Odontostomatología del HRHD	6	G4	"Curso de Bioseguridad del Departamento de Odontostomatología del HRHD	Fomación Laboral
84	Departamento de Enfermería	Personal del Departamento de Enfermería Profesional y Técnico	450	G2	Curso "Clima Organizacional : Intervención del personal de enfermería en la atención del paciente" (Enfermeras y técnicos )	Fomación Laboral
85	Departamento de Enfermería	Personal del Departamento de Enfermería Profesional	250	G2	Curso de innovaciones y avances en la gestión, en el cuidado e investigación, en enfermería	Fomación Laboral
86	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en Cirugía 5TO PISO	15	G2	Curso de Capacitación en servicio en Cirugía 5TO PISO	Fomación Laboral
87	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en Cirugía Mujeres	20	G2	Curso de Capacitación en servicio en Cirugía Mujeres	Fomación Laboral
88	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en Cirugía Varones	20	G2	Curso de Capacitación en servicio en Cirugía Varones	Fomación Laboral
89	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en Medicina Mujeres	25	G2	Curso de Capacitación en servicio en Medicina Mujeres	Fomación Laboral
90	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en Medicina Varones	25	G2	Curso de Capacitación en servicio en Medicina Varones	Fomación Laboral





91	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en Ginecología	30	G2	Curso de Capacitación en servicio en Ginecología	Formación Laboral
92	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en Pediatría	25	G2	Curso de Capacitación en servicio en Pediatría	Formación Laboral
93	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en Neonatología	20	G2	Curso de Capacitación en servicio en Neonatología	Formación Laboral
94	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en UCIN Neonatal	20	G2	Curso de Capacitación en servicio en UCIN Neonatal	Formación Laboral
95	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en Quemados	25	G2	Curso de Capacitación en servicio en Quemados	Formación Laboral
96	Departamento de Enfermería	Personal del Departamento de Enfermería Profesional y Técnico	450	G2	Actualización en estrategia sanitaria TB	Formación Laboral
97	Departamento de Enfermería	Personal del Central de Esterilización	30	G2	Curso de Capacitación en servicio en Central de Esterilización	Formación Laboral
98	Departamento de Enfermería	Personal del en Cuidados Intensivos	15	G2	Curso de Capacitación en servicio en Cuidados Intensivos	Formación Laboral
99	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en Obstetricia	36	G2	Curso de Capacitación en servicio en Obstetricia	Formación Laboral
100	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en Emergencia	36	G2	Curso de Capacitación en servicio en Emergencia	Formación Laboral
101	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en Hemodiálisis	20	G2	Curso de Capacitación en servicio en Hemodiálisis	Formación Laboral
102	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en Psiquiatría	20	G2	Curso de Capacitación en servicio en Psiquiatría	Formación Laboral
103	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en Neumología	20	G2	Curso de Capacitación en servicio en Neumología	Formación Laboral
104	Departamento de Enfermería	Personal del servicio en Clínicas	15	G2	Curso de Capacitación en servicio en Clínicas	Formación Laboral
105	Departamento de Enfermería	Internas de Enfermería HRHD - 2017	100	G2	Curso de Capacitación de Internas de Enfermería 2017	Formación Laboral
106	Departamento de Enfermería	Personal del Consultorios Externos	20	G2	Curso de Capacitación en servicio en Consultorios Externos	Formación Laboral
107	Departamento de Enfermería	Personal de Enfermería	2	A3	Curso Ley de Contrataciones con el Estado	Formación Laboral
108	Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Emergencia y UCI	12	G1	"Curso de capacitación continua del servicio de emergencia, revisión, evaluación de casos clínicos y discusión de temas del servicio de emergencia del HRHD"	Formación Laboral



109	Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos	Brigadas de Atención de Emergencias y Desastres	60	G1	Reducción de la Vulnerabilidad y atención de Emergencias por Desastres " Gestión de Riesgos de Desastres"	Formación Laboral
110	Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos	Brigadas de Atención de Emergencias y Desastres	60	G1	Reducción de la Vulnerabilidad y atención de Emergencias por Desastres " Primeros Auxilios"	Formación Laboral
111	Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Emergencia - Unidad de Cuidados Intensivos	12	G1	"Curso de capacitación continua, revisión de temas y evaluación de casos clínicos, para médicos asistentes y residentes del servicio de <b>cuidados intensivos</b> del hospital regional Honorio Delgado"	Formación Laboral
112	Departamento de Anestesiología	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Anestesiología y Centro Quirúrgico	40	G1	"Curso de actualización técnica y asistencial y evaluación de casos clínicos del departamento de <b>anestesiología y centro quirúrgico</b> para médicos asistentes y residentes del HRHD"	Formación Laboral
113	Departamento de Anestesiología	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Anestesiología y Centro Quirúrgico	42	G1	Curso de Actualización en Neuroanestesia	Formación Laboral
114	Departamento de Anestesiología	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Anestesiología y Centro Quirúrgico	42	G1	Curso de actualización en Anestesia Cardiovascular	Formación Laboral
115	Departamento de Anestesiología	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Anestesiología y Centro Quirúrgico	40	G1	Actualización en TNA	Formación Laboral
116	Departamento de Anatomía Patológica	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Anatomía Patológica	8	G1	Curso de Histoquímica	Formación Laboral
117	Departamento de Anatomía Patológica	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Anatomía Patológica	8	G1	Actualización en Salud Ocupacional y Clima Laboral	Formación Laboral



118	Departamento de Diagnóstico por Imágenes	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Diagnóstico por Imágenes	25	G1	"Curso de actualización técnica y asistencial para médicos asistentes y residentes del HRHD del departamento de diagnóstico por imágenes - evaluación de casos"	Formación Laboral
119	Departamento de Diagnóstico por Imágenes	Personal médico del Departamento	1	G1	Maestría en Salud Ocupacional	Formación Laboral
120	Departamento de Diagnóstico por Imágenes	Personal médico del Departamento	1	A3	Ley de Contrataciones con el Estado	Formación Laboral
121	Departamento de Diagnóstico por Imágenes	Personal médico del Departamento	1	G1	Doctorado en Medicina	Formación Laboral
122	Departamento de Medicina Física y Rehabilitación	Personal Médico Asistente, residente e Internos de Medicina del Departamento Asistencial de Medicina Física y Rehabilitación del HRHD	10	G1	"Curso de capacitación continua, revisión de temas y evaluación de casos clínicos, para médicos asistentes y residentes del Departamento Asistencial de Medicina Física y Rehabilitación del HRHD"	Formación Laboral
123	Departamento de Medicina Física y Rehabilitación	Dra. Adriana Rebazza Flores	1	G1	Pasantía en el Instituto Nacional de Rehabilitación	Formación Laboral
124	Departamento de Nutrición y Dietética	Personal del Departamento de Nutrición y Dietética	35	I1	Capacitación continua en dieta terapia, evaluación de casos clínicos, revisión de historias clínicas, difusión de temas (diabetes, enfermedad renal, hepatopatía cardiovascular)	Formación Laboral
125	Departamento de Nutrición y Dietética	Personal del Departamento de Nutrición y Dietética	35	I1	Curso "Estandarización en cine antropometría en el paciente hospitalizado"	Formación Laboral
126	Departamento de Nutrición y Dietética	Personal del Departamento de Nutrición y Dietética	2	A3	Capacitación Ley de Contrataciones y Adquisiciones para el Estado	Formación Laboral
127	Departamento de Nutrición y Dietética	Personal del Departamento de Nutrición y Dietética	35	I2	Curso de capacitación "Contaminación de Alimentos"	Formación Laboral
128	Departamento de Nutrición y Dietética	Personal del Departamento de Nutrición y Dietética	35	I2	Curso de reforzamiento de buenas prácticas de manipulación de alimentos	Formación Laboral
129	Departamento de Nutrición y Dietética	Personal del Departamento de Nutrición y Dietética	35	I2	Curso de reforzamiento "Enfermedades de transmisión alimentaria"	Formación Laboral
130	Departamento de Nutrición y Dietética	Personal del Departamento de Nutrición y Dietética	35	I2	Curso de actualización "Higiene y saneamiento"	Formación Laboral
131	Departamento de Servicio Social	Personal de Informes, Comunicaciones y Central telefónica	15	A1	Capacitación en Instrumentos de Gestión MARPO	Formación Laboral



132	Departamento de Servicio Social	Personal de Informes, Comunicaciones y Central telefónica	15	C1	Nomas Legales del Ministerio Público, MINDIES Y otros relacionados al trabajo Social	Formación Laboral
133	Departamento de Farmacia	Personal del Departamento de Farmacia	32	F3	Curso "Liderazgo y Desarrollo de habilidades del técnico de farmacia"	Formación Laboral
134	Departamento de Farmacia	Personal del Departamento de Farmacia	32	F3	Capacitación "Centro de Información del medicamento en Hospitales Nivel III"	Formación Laboral
135	Departamento de Farmacia	Personal del Departamento de Farmacia	32	F2	Curso de "Logística de Suministro de Productos Farmacéuticos"	Formación Laboral
136	Departamento de Farmacia	Personal del Departamento de Farmacia	32	F3	Curso de Capacitación "Liderazgo y servicio al usuario dirigido al personal de farmacia"	Formación Laboral
137	Departamento de Farmacia	Personal del Departamento de Farmacia	32	F3	Capacitación "Reacciones adversas de los Medicamentos"	Formación Laboral
138	Departamento de Farmacia	Personal del Departamento de Farmacia	2	A3	Capacitación "Contrataciones del estado"	Formación Laboral

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
 Hospital Regional Honorio Delgado

*Julia Quiroz Palomino*  
 CPC JULIA QUIROZ PALOMINO  
 Directora Oficina de  
 Capacitación e Investigación



Hospital Regional Honorio  
Delgado de Arequipa

### ANEXO 3

#### MATRIZ P D P



Gobierno Regional de Arequipa

N°	Tipo de Acción de Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad	Oportunidad	Monto Total		Responsable de Capacitación	Oficio
						Costos Directos	Costos Indirectos		
1	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			50,23	Sr. Augusto Chirinos Guzmán	363-2016-OEPALN
2	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			50,23	Sr. Augusto Chirinos Guzmán	363-2016-OEPALN
3	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			50,23	Sr. Augusto Chirinos Guzmán	363-2016-OEPALN
4	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		1.200,00	68,23	Sr. Augusto Chirinos Guzmán	363-2016-OEPALN
5	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			50,23	Sr. Augusto Chirinos Guzmán	363-2016-OEPALN
6	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		1.200,00	68,23	Ab. Oscar Flavio Ticona Román	430-2016-OAJ
7	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			46,23	Ab. Oscar Flavio Ticona Román	430-2016-OAJ
8	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			36,23	Dr. Alexis Urday Huanilloclla	119-2016-OESA
9	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			636,23	Dr. Alexis Urday Huanilloclla	119-2016-OESA
10	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			52,23	Dr. Alexis Urday Huanilloclla	119-2016-OESA
11	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			636,23	Dr. Alexis Urday Huanilloclla	119-2016-OESA
12	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			836,23	Dr. Alexis Urday Huanilloclla	119-2016-OESA



13	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				836,23	Dr. Alexis Urday Huarilloclla	119-2016-OESA
14	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				836,23	Dr. Alexis Urday Huarilloclla	119-2016-OESA
15	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				836,23	Dr. Alexis Urday Huarilloclla	119-2016-OESA
16	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				836,23	Dr. Alexis Urday Huarilloclla	119-2016-OESA
17	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial	3.500,00			356,23	Dr. Alexis Urday Huarilloclla	119-2016-OESA
18	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial	12.000,00			356,23	Dr. Alexis Urday Huarilloclla	119-2016-OESA
19	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial	2.200,00			36,23	Odontóloga Miria del Carpio Delgado	230-2016-OGCA
20	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				86,23	CPC Zoila Elguera Polanco	246-2016-OEA- OE
21	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial	1.200,00			68,23	CPC Zoila Elguera Polanco	246-2016-OEA- OE
22	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				86,23	CPC Zoila Elguera Polanco	246-2016-OEA- OE
23	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				86,23	CPC Zoila Elguera Polanco	246-2016-OEA- OE
24	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				86,23	CPC Zoila Elguera Polanco	246-2016-OEA- OE
25	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial	3.500,00			86,23	CPC Zoila Elguera Polanco	246-2016-OEA- OE
26	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				86,23	CPC Zoila Elguera Polanco	246-2016-OEA- OE
27	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial	9.000,00			276,23	Sr. Noel Herrera Pantigoso	593-2016-OEA- OL
28	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				84,23	Sr. Noel Herrera Pantigoso	593-2016-OEA- OL
29	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				84,23	Sr. Noel Herrera Pantigoso	593-2016-OEA- OL



30	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		3,000,00	84,23	Sr. Noel Herrera Pantigoso	593-2016-OEA-OL
31	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			88,23	Lic. Emily Motta	152-2016-OEA-OP
32	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		3,000,00	88,23	Lic. Emily Motta	152-2016-OEA-OP
33	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			88,23	Lic. Emily Motta	152-2016-OEA-OP
34	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			88,23	Lic. Emily Motta	152-2016-OEA-OP
35	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			88,23	Lic. Emily Motta	152-2016-OEA-OP
36	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		600,00	52,23	Lic. Emily Motta	152-2016-OEA-OP
37	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			88,23	Lic. Emily Motta	152-2016-OEA-OP
38	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			68,24	Miriam Aliaga Cayo	819-2016-DG-OS
39	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			68,24	Miriam Aliaga Cayo	819-2016-DG-OS
40	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			68,24	Miriam Aliaga Cayo	819-2016-DG-OS
41	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			76,24	Lic. Liliana Meza Ojeda	027-2016-DG-OC
42	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		2,000,00	76,24	Lic. Liliana Meza Ojeda	027-2016-DG-OC
43	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			76,24	Lic. Liliana Meza Ojeda	027-2016-DG-OC
44	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		1,000,00	86,23	Sr. Giancarlo José Sanz Gutiérrez	-2016-DG-OEI
45	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		538,00	86,23	Sr. Giancarlo José Sanz Gutiérrez	-2016-DG-OEI



46	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				86,23	Sr. Giancarlo José Sanz Gutiérrez	-2016-DG-OEI
47	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				116,23	Lic. Marlene Moreno Lufire	-2016-DG-OCDI
48	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				48,23	Lic. Marlene Moreno Lufire	-2016-DG-OCDI
49	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				236,23	Lic. Marlene Moreno Lufire	-2016-DG-OCDI
50	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		3.000,00		236,23	Lic. Marlene Moreno Lufire	-2016-DG-OCDI
51	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				236,23	Lic. Marlene Moreno Lufire	-2016-DG-OCDI
52	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				48,23	Lic. Marlene Moreno Lufire	-2016-DG-OCDI
53	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				48,23	Lic. Marlene Moreno Lufire	-2016-DG-OCDI
54	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		600,00		52,23	Lic. Marlene Moreno Lufire	-2016-DG-OCDI
55	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				436,23	Lic. Marlene Moreno Lufire	-2016-DG-OCDI
56	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				196,23	Dr. Hemilio Lastanria Romero	138-2016-DG-DM
57	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				48,23	Dr. Hemilio Lastanria Romero	138-2016-DG-DM





58	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				46,23	Dr. Hemilio Lastamía Romero	138-2016-DG-DM
59	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				46,23	Dr. Hemilio Lastamía Romero	138-2016-DG-DM
60	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				44,23	Dr. Hemilio Lastamía Romero	138-2016-DG-DM
61	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				52,23	Dr. Hemilio Lastamía Romero	138-2016-DG-DM
62	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				42,23	Dr. Hemilio Lastamía Romero	138-2016-DG-DM
63	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				46,23	Dr. Hemilio Lastamía Romero	138-2016-DG-DM
64	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				60,23	Dr. Hemilio Lastamía Romero	138-2016-DG-DM
65	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				48,23	Dr. Hemilio Lastamía Romero	138-2016-DG-DM
66	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				44,23	Dr. Hemilio Lastamía Romero	138-2016-DG-DM



67	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				44,23	Dr. Hemilio Lastamía Romero	138-2016-DG-DM
68	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				60,23	Dr. Hemilio Lastamía Romero	138-2016-DG-DM
69	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				76,23	Dr. Hemilio Lastamía Romero	138-2016-DG-DM
70	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				126,23	Dr. Hugo Paredes Nuñez	227-2016-DC
71	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				60,23	Dr. Hemilio Lastamía Romero	227-2016-DC
72	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				56,23	Dr. Hemilio Lastamía Romero	227-2016-DC
73	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				64,23	Dr. Hemilio Lastamía Romero	227-2016-DC
74	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				86,23	Dra. Eliana Paz García	-2016-DP
75	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				76,23	Dra. Eliana Paz García	-2016-DP



76	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				96,23	Dr. Luis Cáceres Portilla	156-2016-DGO
77	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial	2.500,00			86,23	Mg. Lourdes Atención Heredia	156-2016-DGO
78	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				86,23	Mg. Lourdes Atención Heredia	156-2016-DGO
79	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				86,23	Mg. Lourdes Atención Heredia	156-2016-DGO
80	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				86,23	Mg. Lourdes Atención Heredia	156-2016-DGO
81	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				48,23	Odontóloga Jaqueline Llerena Núñez	086-2016-DO
82	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				48,23	Odontóloga Jaqueline Llerena Núñez	086-2016-DO
83	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				48,23	Odontóloga Jaqueline Llerena Núñez	086-2016-DO
84	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		2.000,00		936,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
85	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		1.500,00		536,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
86	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				66,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
87	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				76,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
88	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				76,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
89	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				86,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
90	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				86,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS



91	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				96,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
92	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				86,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
93	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				76,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
94	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				76,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
95	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				86,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
96	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				936,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
97	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				96,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
98	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				66,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
99	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				108,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
100	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				108,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
101	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				76,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
102	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				76,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
103	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				76,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
104	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				66,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
105	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				236,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
106	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				76,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
107	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		1.200,00		68,23	Lic. Manuela Rondón	279-2016-OEA-OS
108	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				60,23	Dr. Renzo Arnel Almeyda Flores	106-2016-DECI



109	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				156,23	Obst. Teresa Rosa Cárdenas Abarca	80-2016-COE
110	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				156,23	Obst. Teresa Rosa Cárdenas Abarca	80-2016-COE
111	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				60,23	Dra. Magneli Condori Chambilla	031-2016-UCI
112	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				116,23	Dr. Joel Huarachi Arias	050-2016-DE-ACO
113	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				120,23	Dr. Joel Huarachi Arias	050-2016-DE-ACO
114	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				120,23	Dr. Joel Huarachi Arias	050-2016-DE-ACO
115	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				116,23	Dr. Joel Huarachi Arias	050-2016-DE-ACO
116	Capacitación en Servicio	A	3					52,23	Dr. Rolando Núñez Valencia	044-2016-DAP
117	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				52,23	Dr. Rolando Núñez Valencia	044-2016-DAP



118	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				86,23	Dra. Dery Gamero Tejada	084-2016-DI
119	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				36,23	Dra. Dery Gamero Tejada	084-2016-DI
120	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial	600,00			52,23	Dra. Dery Gamero Tejada	084-2016-DI
121	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				36,23	Dra. Dery Gamero Tejada	084-2016-DI
122	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				56,23	Dr. Eloy Soto Gonzales	023-2016-DMFyR
123	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				36,23	Dra. Adriana Rebaza Flores	023-2016-DMFyR
124	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		1.000,00		106,25	Dra. Jacqueline Martinez Espinoza	196-2016-DND
125	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		500,00		106,25	Dra. Jacqueline Martinez Espinoza	196-2016-DND
126	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		1.200,00		68,23	Dra. Jacqueline Martinez Espinoza	196-2016-DND
127	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				106,25	Dra. Jacqueline Martinez Espinoza	196-2016-DND
128	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				106,25	Dra. Jacqueline Martinez Espinoza	196-2016-DND
129	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				106,25	Dra. Jacqueline Martinez Espinoza	196-2016-DND
130	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				106,25	Dra. Jacqueline Martinez Espinoza	196-2016-DND
131	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial				66,24	Lic. Maruja Peralta Carrillo	092-2016-DSS



132	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			66,24	Lic. Maruja Peralta Camillo	092-2016-DSS
133	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			100,24	Q.F. Victoria Moran Cárdenas	428-2016-DF
134	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			100,24	Q.F. Victoria Moran Cárdenas	428-2016-DF
135	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			100,24	Q.F. Victoria Moran Cárdenas	428-2016-DF
136	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		1.500,00	100,24	Q.F. Victoria Moran Cárdenas	428-2016-DF
137	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial			100,24	Q.F. Victoria Moran Cárdenas	428-2016-DF
138	Capacitación en Servicio	A	3	Presencial		1.200,00	40,24	Q.F. Victoria Moran Cárdenas	428-2016-DF
<b>Sub Total</b>							<b>Si. 60.738,00</b>	<b>Si. 19.400,00</b>	
<b>Total General</b>							<b>Si. 80.138,00</b>	<b>Si. 80.138,00</b>	

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
Hospital Regional Honorio Delgado

*Julia Quiroz Palomino*  
CPC JULIA QUIROZ PALOMINO  
Directora Oficina de  
Capacitación e Investigación



## ANEXO 4

### Clasificación de Materias de capacitación

Clasificación de materia de capacitación	Código de la materia
A. Planeamiento y Gestión del gasto	A1. Planeamiento estratégico presupuesto público A2. Inversión pública A3. Contrataciones A4. Contabilidad AS. Tesorería y endeudamiento público
B. Gestión institucional	B1. Modernización de la gestión pública B2. Gestión de recursos humanos B3. TICS B4. Administración B5. Control Institucional B6. Comunicaciones B7. Almacén, distribución y control patrimonial
C. Asesoramiento y resolución de controversias	C1. Asesoría jurídica C2. Defensa Legal del Estado C3. Resolución de Controversias
D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D1. Desarrollo económico D2. Desarrollo social D3. Infraestructura, transporte, comunicación D4. Gobierno D5. Recursos naturales, medioambiente y acondicionamiento y ordenamiento territorial D6. Orden interno, orden público y defensa nacional D7. Administración de bienes del estado y del patrimonio documental y bibliográfico de la nación D8. Investigación, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica D9. Regulación D10. Rectoría de los sistemas administrativos
E. Prestación y entrega de bienes y servicios	E1. Desarrollo económico E2. Desarrollo social E3. Infraestructura, transporte, comunicación E4. Gobierno E5. Recursos naturales, medioambiente y acondicionamiento y ordenamiento territorial E6. Orden interno, orden público y defensa nacional E7. Administración de bienes del estado y del patrimonio documental y bibliográfico de la nación E8. Investigación científica y desarrollo tecnológico
F. Fiscalización, gestión tributaria y ejecución coactiva	F1. Fiscalización, supervisión e inspectoría F2. Gestión tributaria F3. Ejecución coactiva

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
Hospital Regional Honorio Delgado

*Julia Quiñe Palomino*

.....  
CPC JULIA QUIÑE PALOMINO  
Directora Oficina de  
Capacitación e Investigación





G. Atención al Paciente	G1. Atención Medica G2. Atención de Enfermería G3. Atención de Obstetricia G4. Atención Odontológica G5. Normatividad
H. Medicamentos	H1. Abastecimiento de Medicamentos H2. Dispensación de Medicamentos H3. Servicio al usuario H4. Técnicas de Farmacia H5. Normatividad
I. Alimentación hospitalaria	I1. Técnicas en Alimentación Hospitalaria I2. Manejo de Alimentos I3. Normatividad
J. Atención Odontológica	J1. Técnicas de Atención Odontológica J2. Normatividad
K. SIS	K1. Técnicas en atención del SIS K2. Normatividad
L. SOAT	L1. Técnicas en Atención SOAT L2. Normatividad
LL. Manejo de estrés	LL1. Estrés Laboral LL2. Normatividad
M. otros Administrativos	M1. Cursos Personal Administrativo M2. Normatividad
N. Otros Asistenciales	N1. Cursos personal Asistencial N2. Normatividad

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
Hospital Regional Honorio Delgado

*Julia Quipe Palomino*

.....  
CPC JULIA QUIPE PALOMINO  
Directora Oficina de  
Capacitación e Investigación



### ANEXO 5

#### Progresión de la Evaluación de la Capacitación según Entidad

Entidad	Progresión de la Evaluación de la Capacitación
Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa	<b>Desde el año 2017</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>. El 100 % de las Acciones de Capacitación serán evaluadas a nivel de reacción</li> <li>. El 100 % de las Acciones de Capacitación determinadas a evaluarse a nivel de aprendizaje, serán evaluadas a dicho nivel</li> <li>. El 50 % de las Acciones de Capacitación determinadas a evaluar el nivel de aplicación, serán evaluadas a dicho nivel</li> </ul>
	<b>Desde el año 2018</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>. El 100 % de las Acciones de Capacitación determinadas a evaluarse a nivel de aplicación, serán evaluadas a dicho nivel.</li> </ul>
Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa	<b>Desde el año 2018</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>. El 100 % de las Acciones de Capacitación serán evaluadas a nivel de reacción</li> <li>. El 100 % de las Acciones de Capacitación determinadas a evaluarse a nivel de aprendizaje, serán evaluadas a dicho nivel</li> <li>. El 50 % de las Acciones de Capacitación determinadas a evaluar el nivel de aplicación, serán evaluadas a dicho nivel</li> </ul>
	<b>Desde el año 2019</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>. El 100 % de las Acciones de Capacitación determinadas a evaluar el nivel de aplicación, serán evaluadas a dicho nivel</li> </ul>
Las evaluaciones de las acciones de Capacitación a nivel de impacto es facultativa y será determinada por la Entidad	

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
Hospital Regional Honorio Delgado

*Julia Quiroga Palomino*

.....  
CPC JULIA QUIROGA PALOMINO  
Directora Oficina de  
Capacitación e Investigación



Gobierno Regional de Arequipa  
Gerencia Regional de Salud  
Hospital Regional Honorio Delgado



N° 133 - 2017-GRA/GRS/GR-HRHD/DG-OEA-OP

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Arequipa, 31 de Marzo del 2017

### VISTO:

El memorando N° 524-2017-GRA/GRS/GR-HRHD/DG, de fecha 19 de Marzo del 2017, emitido por la Dirección General del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa

### CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del ser vicio 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 Servidor 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 servidor público;

Que, el Decreto Legislativo N° 1023, crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del Servicio Civil;

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, tiene como finalidad establecer las reglas para la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece en sus artículos 3° y 4° que las entidades públicas elaboran y presentan su Plan de desarrollo de las Personas al Servicio del Estado a la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, correspondiéndole a esta última definir los contenidos del plan;

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, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”, en la cual SERVIR ha establecido los procedimientos y lineamientos para la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), las entidades públicas deberán mejorar las acciones de capacitación a través del Plan Quinquenal de desarrollo de las Personas, el cual será ejecutado de manera anualizada; el mismo que es aprobado por el titular de la entidad y puesto en conocimiento de SERVIR;



Abog. J. C. MURRAY

Por lo tanto, la Directora de la Oficina de Capacitación e Investigación, ha suscrito la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas PDP al Servicio del Estado Anualizado 2017, en ese sentido, resulta necesario aprobar el mencionado plan mediante acto administrativo, así dispuesto por la Dirección General mediante el documento de Visto;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 17.1 del artículo 17° de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, la Resolución Ministerial N° 462-2006/MINSA, y el Decreto Supremo N° 016-2014-SA, la Ley N° 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y su Modificatoria y N° 27902; Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, modificada por la Ley N° 27842, Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General; Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM; Ordenanza Regional N° 010-AREQUIPA, Decreto Regional N° 004-2007-Arequipa;



//..

Estando a lo dispuesto por la Dirección General, siendo ello así, corresponde emitir el acto resolutivo respectivo;

**SE RESUELVE**

1°.- **APROBAR**, con eficacia anticipada al 01 de Enero del 2016, el **“PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO (PDP) ANUALIZADO 2017”**, del Hospital Regional Honorio Delgado, el mismo que como anexo, forma parte integrante de la presente Resolución Directoral.

2°.- Disponer que la Dirección de la Oficina Ejecutiva de Administración a través de la Oficina de Personal, realice la difusión, implementación, monitoreo y supervisión del cumplimiento del presente plan.

3°.- Disponer que se ponga de conocimiento al HRHD, el plan de desarrollo de las personas al servicio del estado para el año 2017.

4°.- Disponer que la oficina de comunicaciones publique la presente resolución, así como su anexo, en el portal Institucional

5.- Notificar la presente Resolución con arreglo a Ley.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.**



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
Hospital Regional Honorio Delgado

Dr. MILTON E. BENEZ BENGUA  
DIRECTOR GENERAL  
D.P. 41800

MEBF/JCNE/ZJEP/NEHM/byfch.-



**PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE APERTURA - AÑO FISCAL 2017**  
**ANALITICO DE GASTOS**  
(EN NUEVOS SOLES)

PLIEGO : 443 GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE AREQUIPA  
EJECUTORA : 402 REGION AREQUIPA-HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO [000767]

PRG	PROD	PRY	ACT	LOBR	FN	DIV	GRPF	PIA
FF	CATEGORIA	SEC.	FUNC	ESPECIFICA	DET			
9002	ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS QUE NO RESULTAN EN PRODUCTOS							80,13
3999999	SIN PRODUCTO							80,13
5000538	CAPACITACION Y PERFECCIONAMIENTO							80,13
20	SALUD							80,13
006	GESTION							80,13
0011	PREPARACION Y PERFECCIONAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS							80,13
0103	- META: 00001 0000329 CAPACITACION AL PERSONAL							
Unid. Medida: CURSO		Cantidad Semestral: 0,000		Cantidad Anual: 220,000				
Ubicacion: AREQUIPA, AREQUIPA, AREQUIPA								
1	RECURSOS ORDINARIOS							14,400
5	GASTOS CORRIENTES							14,400
2.3.1.1.1.1	ALIMENTOS Y BEBIDAS PARA CONSUMO HUMANO							14,400
2	RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS							65,730
5	GASTOS CORRIENTES							65,730
2.3.1.5.1.2	PAPELERIA EN GENERAL, UTILES Y MATERIALES DE OFICINA							5,000
2.3.1.99.1.99	OTROS BIENES							1,000
2.3.2.1.2.1	PASAJES Y GASTOS DE TRANSPORTE							1,200
2.3.2.1.2.2	VIATICOS Y ASIGNACIONES POR COMISION DE SERVICIO							5,760
2.3.2.7.10.1	SEMINARIOS ,TALLERES Y SIMILARES ORGANIZADOS POR LA INSTITUCION							47,770
2.3.2.7.11.99	SERVICIOS DIVERSOS							5,000
<b>TOTAL PIA GASTO</b>								<b>80,130</b>

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
Hospital Regional Honorio Delgado  
*[Firma]*  
CPC JULIA QUIROGA PALOMINO  
Directora Oficina de  
Capacitación e Investigación



DATOS DE FORMULADOR DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONA 2017 DEL  
HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO DE AREQUIPA.

1. Nombre: JULIA ROSA QUISPE PALOMINO
2. Grado Académico: Magister
3. Profesión: Contador
4. Cargo Funcional: Director de la Oficina de Capacitación Docencia e Investigación del HRHD
5. Correo: [juliarosa3@hotmail.com](mailto:juliarosa3@hotmail.com)
6. Teléfono de Oficina: 054231818 Anexo 299
7. Celular: 964511611
8. Teléfono Fijo: 054 614155
9. Dirección de Centro de Trabajo: Av. Daniel Alcides Carreón N° 505 Cercado Arequipa

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
Hospital Regional Honorio Delgado

*Julia Quispe Palomino*

.....  
CPC JULIA QUISPE PALOMINO  
Directora Oficina de  
Capacitación e Investigación



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil



## COMUNICADO

### “Presentación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2017”

SERVIR recuerda que en el marco de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, el plazo máximo para que las entidades públicas presenten su Plan de Desarrollo de las Personas – PDP vence el 31 de marzo del presente año.

Sin perjuicio de ello, las entidades podrán presentar su PDP durante los meses precedentes, lo cual les permitirá iniciar la etapa de Ejecución del Ciclo del Proceso de Capacitación. Asimismo, es importante precisar que la Directiva en mención, señala que las entidades públicas no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previo a la aprobación del PDP.

SERVIR pone a su disposición el correo [consultasgdc@servir.gob.pe](mailto:consultasgdc@servir.gob.pe) para la atención de consultas y el teléfono 206-3370 anexos 3346 / 3349 / 5567.

**Gerencia de Desarrollo de Capacidades  
y Rendimiento del Servicio Civil**