



PERÚ

**Ministerio
de Salud**

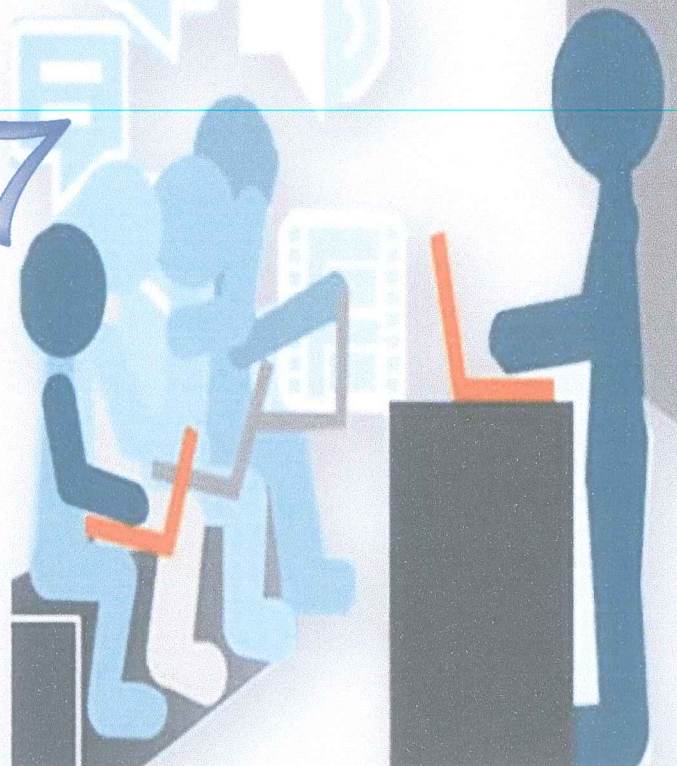
**Hospital San Juan
de Lurigancho**

**Unidad de Recursos
Humanos**



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

2017





INDICE

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO – 20173

I. PRESENTACION.....3

II. ASPECTOS GENERALES:.....3

1.1. DEFINICIONES3

1.2. PRINCIPALES SERVICIOS DE CAPACITACIÓN:.....4

1.3. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....5

III. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES:.....5

IV. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION 20176

V. MISION Y VISION INSTITUCIONAL6

VI. ESTRUCTURA ORGANICA7

VII. NUMERO DE SERVIDORES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD.....8

VIII. ETAPAS DE LA CAPACITACIÓN:9

8.1 PLANIFICACION.....9

8.2 EJECUCION.....9

8.3 EVALUACION9

IX. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....11

X. FINANCIAMIENTO:.....14

XI. FACILIDADES PARA LA CAPACITACIÓN REGISTRADAS EN EL PDP.....14

ANEXO16

ACTA DE VALIDACIÓN DEL PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS17

E. SAAVEDRA



S. ALIAGA



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2017

I. PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del 2017, del Hospital San Juan de Lurigancho ha sido revisado y validado por los integrantes del Comité de Planificación de la Capacitación del Hospital San Juan de Lurigancho, el cual ha sido elaborado de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”; teniendo como objetivos estratégicos del Ministerio de Salud, así como que han sido elaboradas las actividades educativas por los responsables, en coordinación con sus jefes inmediatos, teniendo en cuenta el Reglamento de Organización y Funciones.

El PDP es una herramienta que busca estimular el desarrollo de las competencias laborales de cada miembro de nuestra organización con la finalidad de optimizar nuestro servicio de salud en beneficio de la población, que como objetivo principal Fortalecer las competencias básicas, específicas y genéricas de los trabajadores, desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño en sus funciones en las prestación de servicios de salud a los ciudadanos que asiste el Hospital San Juan de Lurigancho.

En ese sentido la Unidad de Recursos Humanos ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas, pone a disposición a todos los servidores del Hospital, el presente Plan que servirá como guía para el logro de nuestros objetivos institucionales.

II. ASPECTOS GENERALES:

El PDP 2017, es de aplicación para los servidores comprometidos en los regímenes laborales de los decretos 276 y 1057 del Hospital San Juan de Lurigancho.

1.1. DEFINICIONES

- 1.1.1. **ACCIÓN DE CAPACITACIÓN:** Es la actividad de enseñanza aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos



E. SAAVEDRA



A. Galero H.



A. PALOMINO



S. ALIAGA



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.

1.1.2. COMPETENCIAS:

- **Competencias Genéricas:** son comportamientos y conductas de los trabajadores del sector salud para un desempeño eficiente que permita conseguir resultados, independientemente donde se encuentren ubicados.
- **Competencia Específica.-** Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables, que se aplican en el desempeño de las funciones especializadas del puesto. Estas competencias están vinculadas a la parte técnica de los procesos de atención integral en salud.
- **Competencias básicas.-** son una combinación de conocimientos, procedimientos y actitudes adecuadas al contexto. Son tanto un saber hacer como un saber ser y estar que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personales, así como para el ejercicio de una ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo.



E. SAAVEDRA

1.2. PRINCIPALES SERVICIOS DE CAPACITACIÓN:

Para el año 2017 los planteamientos están dirigidos a satisfacer las necesidades y requerimientos de capacitación que se han tomado del diagnóstico, estableciéndose como actividades principales los siguientes servicios de capacitación.



A. Calero H.

1.2.1. **Actualización y Perfeccionamiento:** Orientado a ampliar actualizar y/o mejorar los conocimientos, destrezas habilidades y aptitudes del trabajador en el desempeño de sus funciones.



A. PALOMINO

1.2.2. **Desarrollo de Habilidades Personales:** Orientado a proporcionar competencias relacionadas con las actitudes o habilidades personales



S. ALIAGA



desarrollando o reforzando criterios conductuales que conlleven a optimizar su productividad en el trabajo.

1.3. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

El Hospital San Juan de Lurigancho ha considerado tres tipos de modalidad de capacitación:

- 1.3.1. **Modalidad Presencial:** A través del cual el trabajador se apersona de Manera individual a recibir su capacitación, el mismo que puede ser en una Institución educativa contratada para dichos fines y/o en la institución dictadas por los algunos profesionales de la salud del Hospital, que respondan a las necesidades de capacitación, (capacitación a la medida).
- 1.3.2. **Modalidad a Distancia:** Son aquellas capacitaciones dictadas por medio Virtual por una entidad contratada para dichos fines o por personal calificado del hospital u otras instituciones de prestigio.
- 1.3.3. **Modalidad Mixta:** Son aquellas capacitaciones que tienen componentes de las 02 Anteriores modalidades.
- 1.3.4. **Pasantías:** capacitación en el trabajo teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha Capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personas designadas para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieran recibiendo la capacitación.

III. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES:

Los objetivos estratégicos Generales, como órgano desconcentrado, contribuye directamente a los siguientes objetivos.

3.1 OEG1: Mejorar la Salud de la Población.

- AE1.1 Reducción de la Mortalidad Materna infantil.
- AE 1.2 Reducción de la Desnutrición Infantil y Anemia.
- AE 1.4 Control de las Enfermedades transmisibles.
- OEE 1.5 Reducción de los Riesgos y/o lesiones ocasionadas por los





factores externos.

3.2 OEG2: Ampliar la cobertura de Aseguramiento para la protección en Salud.

AE 2.1 Modernización la Gestión de los Servicios de Salud.

AE 2.2 Ampliar la oferta de Servicios de Salud.

IV. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION 2017

- Mejorar las competencias de gestión de los trabajadores que realizan cargos directivos hasta el nivel de coordinadores, para garantizar la optimización de los servicios de salud.
- Mejorar la cultura, clima organizacional y las relaciones interpersonales en la institución fortaleciendo las habilidades blandas de los trabajadores asistenciales y administrativos.
- Desarrollar las capacidades de los trabajadores para la prestación de los servicios de salud, con los estándares de calidad y procesos de mejora continua.
- Promover las competencias genéricas en los trabajadores para brindar una atención en buen trato y Humanizado.



E. SAAVEDRA

V. MISION Y VISION INSTITUCIONAL

MISION

Somos un órgano desconcentrado del MINSA, categorizado como Hospital de mediana complejidad, nivel II-2, que brinda servicios de cuidado integral a través de la atención especializada a demanda de la población, con oportunidad, calidad y calidez humana, contamos con equipos biomédicos modernos y recursos humanos capacitados.

VISION

Ser en el año 2018 un Hospital líder en la presentación de servicio de Salud, impulsor de un modelo innovador de atención especializada, que brinde atención integral y de Calidad, con adecuada infraestructura, equipos de alta



A. PALOMINO



S. ALIAGA



tecnología, con desarrollo en docencia e investigación, que promueva la seguridad y salud en el trabajo, con inclusión social y que cuenten recursos humanos competentes y comprometidos, que contribuyan al desarrollo humano de la población.

VI. ESTRUCTURA ORGANICA

La estructura orgánica del Hospital, está vigente con el **“Reglamento de Organización y Funciones del Hospital San Juan de Lurigancho, vigente mediante la Resolución Ministerial N° 449-2010/MINSA se detalla a continuación:**

1. Órgano de Dirección

Dirección Ejecutiva

2. Órgano de Control

Órgano de Control Institucional

3. Órganos de Asesoramiento

Oficina de Planeamiento Estratégico

Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental

Unidad de Gestión de la Calidad

4. Órganos de Apoyo

Oficina de Administración

- Unidad de Recursos Humanos
- Unidad de Economía
- Unidad de Logística
- Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento

Unidad de Estadística de Informática

Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

Unidad de Seguros

5. Órgano de Línea

Departamento de Medicina

Departamento de Cirugía

Departamento de Pediatría

Departamento de Gineco-Obstetricia

Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos

Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico

Departamento de Enfermería

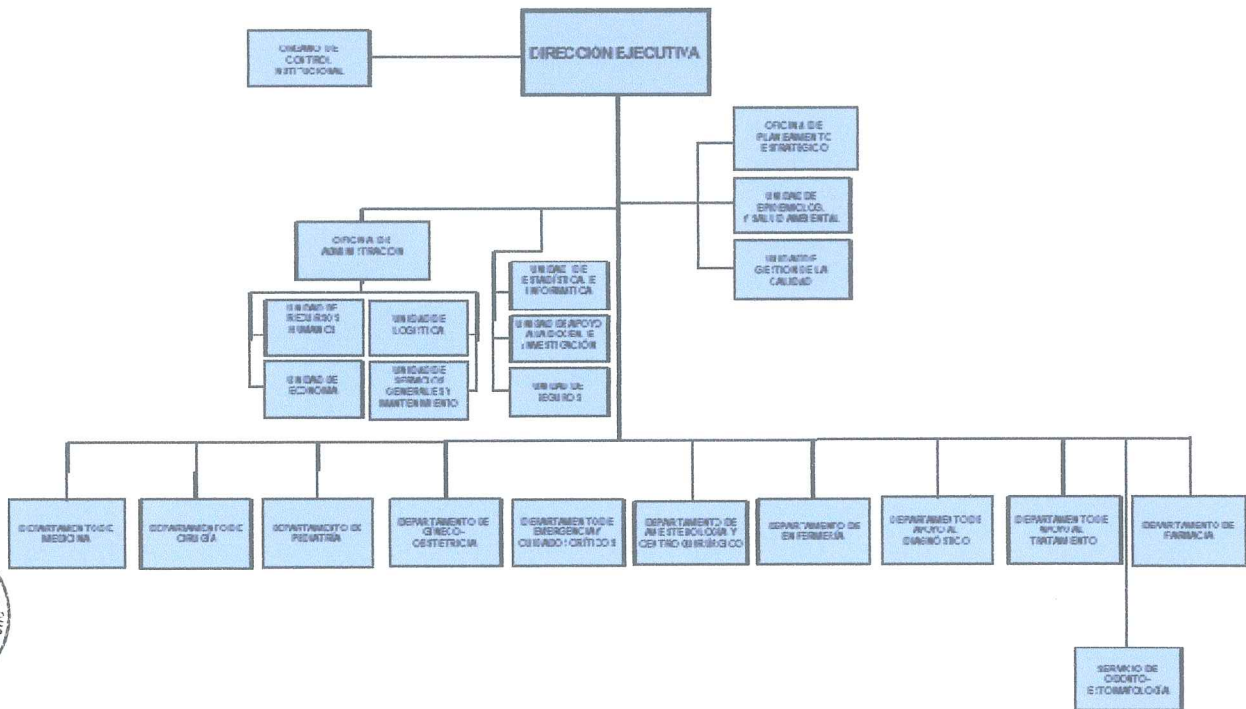




Departamento de Apoyo al Diagnostico
 Departamento de Apoyo al Tratamiento
 Servicio de Odontoestomatologia
 Departamento de Farmacia

GRAFICO Nº 1

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO



OFICINA DE ADMINISTRACION
 V°B°
 JEFATURA
 HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
 E. SAAVEDRA

SUBDIRECCION - ISSS
 V°B°
 JEFATURA
 HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
 A. Calero H.

UNIDAD DE RR.HH.
 V°B°
 JEFATURA
 HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
 A. PALOMINO

Hospital San Juan de Lurigancho
 V°B°
 ABOGADO GENERAL
 S. ALIAGA

VII. NUMERO DE SERVIDORES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

Según la modalidad laboral se muestra un total de 855 trabajadores que laboran en el Hospital, como se detalla en el siguiente cuadro:

N°	REGIMEN LABORAL	N° SERVIDORES
1	D. Leg. 276 Nombrados	545
2	D. Leg. 1057 CAS	310
TOTAL		855



VIII. ETAPAS DE LA CAPACITACIÓN:

El proceso de Capacitación comprende de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.).

8.1 PLANIFICACION

Esta etapa inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada entidad identifica, defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de Capacitación que realizará durante el ejercicio fiscal.

8.2 EJECUCION

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. Acciones de Capacitación que realizará durante el ejercicio fiscal.

8.3 EVALUACION

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 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 lo cuatro niveles, el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación.

Las herramientas de esta etapa se definen según cada nivel:

- a) Nivel de Reacción: Encuesta de Satisfacción.
- b) Nivel de Aprendizaje: Herramientas de medición que proponga el proveedor de Capacitación.





- c) Nivel de Aplicación: Propuesta de Aplicación.
- d) Nivel de Impacto: Medición de impacto que proponga

a) Nivel Reacción

En este nivel se mide la satisfacción con 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.

Los participantes con respecto a la capacitación recibida; esta evaluación se realizará mediante encuestas de Percepción del servicio educativo a los beneficiarios durante y/o al final de la Capacitación, lo cual permitirá realizar las acciones correctivas, así como mejorar las futuras acciones.

b) Nivel Aprendizaje

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 y, dependiendo de estos las herramientas pueden ser:

- **Objetivos de Aprendizaje orientando a conocimientos:** Se aplica pruebas escritas de respuesta fija o abierta; o análisis de casos, resoluciones de problemas, ensayos entre otros.
- **Objetivos de Aprendizaje orientando a habilidades:** Se aplica role playing, presentaciones, simulaciones, ejecución práctica, entre otros. Esta evaluación se al inicio y al final, o, durante y al final de la acción de Capacitación (pre test-post test).

c) Nivel Aplicación

Es la herramienta que busca que corresponde al nivel de evaluación de aplicación, en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de





capacitación se compromete a desarrollar culmina la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Dicho documento es elaborado por el beneficiario de la capacitación y validado por el Jefe inmediato, quien es el responsable de hacer el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.

El cumplimiento de la propuesta de aplicación, constituye la evaluación del nivel de aplicación. La propuesta de aplicación se entrega a la Unidad de Recursos Humanos, en un plazo de 30 días hábiles posteriores de finalizada la Acción de finalizada la Acción de Capacitación y la evaluación del cumplimiento de dicha propuesta, realizada por el superior inmediato, se entrega en un plazo no mayor de 6 meses, dependiendo de los plazos de las actividades propuestas.

d) Nivel de Impacto

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. La medición de impacto se aplica de manera facultativa en las entidades.

Los resultados de la evaluación generan información para la mejora continua de la gestión de la Capacitación.

IX. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Hospital San Juan de Lurigancho, ha sido elaborado bajo el esquema de mejoramiento continuo relacionado a las metas, actividades, Reglamento de Organización y Funciones de la Institución, que está relacionado con las acciones de capacitación, para lo cual se cuenta con responsables en cada unidad orgánica quienes a través de un taller en sus servicios en coordinación con sus jefes inmediatos analizaron las brechas de Capacitación; identificando las actividades educativas por cada área, siendo consolidado por departamentos o unidades.

Asimismo para la recolección de las necesidades de Capacitación se utilizó la metodología de la problematización, teniendo en cuenta la visión, misión,





objetivos estratégicos y objetivos operativos.

Para la identificación de necesidades de capacitación, cada área ha tomado en cuenta la siguiente información:

- a) Plan Estratégico Institucional.
- b) Resultados de la evaluación del Plan Operativo Institucional 2016 (metas, Actividades y tareas por área) vinculado al desempeño de los trabajadores del Hospital.
- c) Resultados de la Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral de algunas unidades orgánicas.
- d) Identificación de problemas y/o necesidades puntuales que se puedan solucionar o abordar con acciones de capacitación.
- e) Resultados de las acciones de Supervisión y Monitoreo de los órganos desconcentrados del Hospital (MINSA)
- f) Resultados del estudio del Clima Organizacional del 2015 de las diferentes Unidades Orgánicas.
- g) Los principios y valores institucionales: compromiso ético, respeto por la vida de las personas y el ambiente, trabajo en equipo, calidad de atención, eficiencia, equidad, innovación, solidaridad, etc.



Cabe señalar que cada Unidad Orgánica elaboró sus necesidades de capacitación, de los cuales se ha priorizado teniendo en cuenta lo siguiente:

- Que la capacitación tenga relación directa con las funciones reales del puesto.
- Que la capacitación solicitada sea de actualización y/o reforzamiento para el solicitante, que contribuya a mejorar los procesos en su servicio, por ende repercuta en la buena atención al usuario externo.
- Que la capacitación no forme parte del perfil mínimo del solicitante.
- Dar prioridad según las brechas presentadas de Capacitación que puedan contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.



A continuación se presenta la información obtenida producto del recojode información de 24 Unidades Orgánicas:

En el cuadro Excel de Consolidado de Actividades Educativas del Plan de

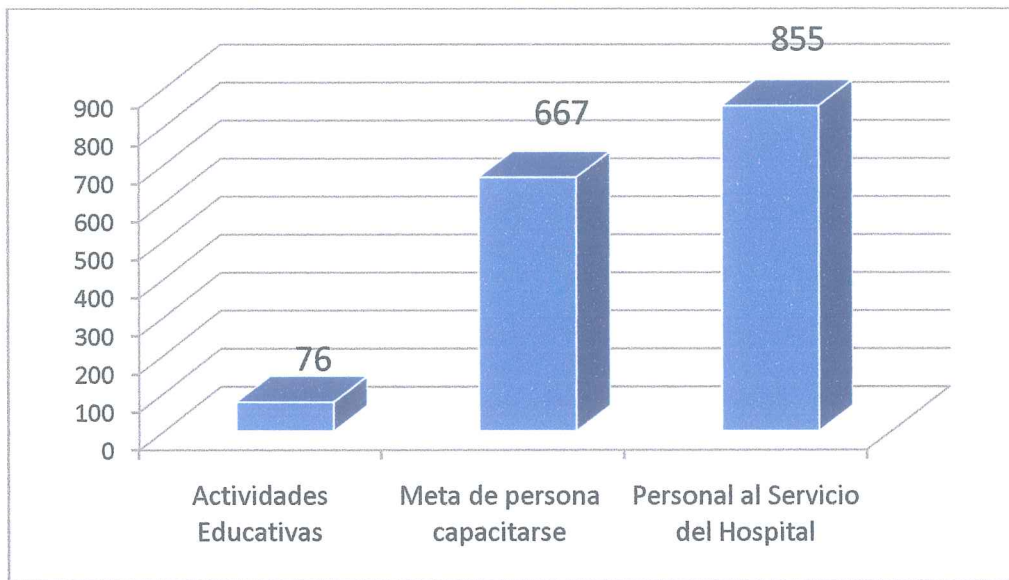




Desarrollo de Personas 2017 se puede apreciar 76 Actividades Educativas distribuidas según modalidad y tipo de capacitación; teniendo como meta anual 60% (513) trabajadores capacitados con 6 horas académicas, y el 18% (154) personal capacitado con 1 crédito. Teniendo un total del Hospital 855 (519 nombrados, 26 destacados y 310CAS).

Así mismo se cuenta con 2,323 oportunidades de capacitación, que es la sumatoria del número de participantes posibles, a las diferentes Actividades Educativas que se ejecuta, lo que indica que un trabajador participara a diferentes eventos de capacitaciones como específicas y genéricas para fortalecer sus competencias.

CUADRO N° 01



- De acuerdo a la información obtenida, para el desarrollo del Plan se impulsará la implementación de las siguientes estrategias:
- Coordinar con las universidades públicas y privadas que tienen convenio con la institución para el cumplimiento de los acuerdos en cuanto al apoyo para la ejecución de algunas actividades educativas.
- Impulsar acciones de capacitación mediante el fortalecimiento de competencias a los profesionales de la institución, lo cual permitirá contar con una base de datos de profesionales expertos en diferentes materias de salud.





- Ejecutar acciones de capacitación corporativas, las cuales se desarrollaran en tanto los objetivos de capacitación sean afines entre las unidades orgánicas beneficiadas con la capacitación.
- Promover, motivar el interés por la auto capacitación (autofinanciado) del personal, brindándole las facilidades de licencias de capacitación con goce de haber, y que los temas estén relacionados a sus funciones de puesto y/o profesión, que contribuya al mejor desempeño laboral y prestación de servicio de salud con calidad.

X. FINANCIAMIENTO:

La acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado correspondiente al año 2017 las mismas que serán financiados con Recursos Ordinarios y Recursos Directamente Recaudados que equivale a la suma de S/. 80, 000,000. El financiamiento de la Capacitación con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a Acciones de Capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas.

XI. FACILIDADES PARA LA CAPACITACIÓN REGISTRADAS EN EL PDP

La entidad esta otorgara licencia correspondiente cuando la Capacitación es financiada o canalizada total o parcialmente por el Estado o asignar la comisión según corresponda. Entendiéndose 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.

- a) 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. De acuerdo al artículo 269 del Reglamento General de la Ley, la comisión de servicios para la capacitación puede exceder los treinta (30) días calendario por vez; en caso fuera al exterior, se asigna de acuerdo a las normas que regulan los viajes.
- b) Licencias: Se constituye una autorización para que el servidor civil no asista al centro de trabajo uno o más días. Solo corresponde cuando la



E. SAAVEDRA



A. Calero H.



A. PALOMINO



S. ALIAGA



Acción de Capacitación se efectuó 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.

- c) Licencia para la Formación Laboral: La entidad otorgará Licencia con goce de haber para la Formación Laboral siempre que se cumpla con los supuestos establecidos en la Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas.
- d) Compensación de horas: Cuando la Acción de Capacitación la brinde un servidor de la entidad designado como proveedor de capacitación, corresponde que se le compense las horas siempre que la capacitación que brinde se realice fuera de su jornada de servicio





ANEXO



E. SAAVEDRA



H. Valero H.



A. PALOMINO



S. ALIAGA



ACTA DE VALIDACIÓN DEL PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS


En el Hospital San Juan de Lurigancho, siendo las 10:00 horas, del 29 de mayo del 2017, en la sala de reuniones de la Unidad de Gestión de la Calidad, se reunieron los integrantes del Comité de Planificación de Capacitación del Hospital San Juan de Lurigancho, dejamos constancia que:

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

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



 Sr. Ariel Palomino Enciso
 Presidente



 Lic. Gloria Espinoza del Rio
 Vice Presidenta




 Econ. Angel Crispín Quispe
 Miembro



 Tec. Adm. Gladys Luque Cruzado
 Secretaria



 Lic. Enf. Flor Córdova Bombilla
 Titular
 Representante de los Trabajadores



 Lic. Enf. Patricia Galdo Lavado
 Suplente
 Representante de los Trabajadores





MATRIZ DE PLANIFICACION -PDP 2017

Table with columns: N°, ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA, PUESTO, NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION, NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION, TIPO DE CAPACITACION, CANTIDAD DE BENEFICIARIOS, TIPO DE ACCION DE CAPACITACION, OBJETIVO DE LA CAPACITACION, NIVEL DE EVALUACION, MODALIDAD, OPORTUNIDAD, MONTO APROXIMADO INDIVIDUAL (Costos Directos, Costos Indirectos), TOTAL.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS-2017

A. PALOMINO

A. Calero H.

E. SAAYEDRA

S. ALIAGA



26	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	VARIOS	VARIOS	Deberes y Derechos de los Usuarios internos y externos	F. Laboral	50	Seminario	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Trimestre	S/. 350.00	S/. 300.00
27	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	VARIOS	VARIOS	Clima y Cultura Organizacional	F. Laboral	150	Curso - Taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Semestre	S/. 500.00	S/. 2,000.00
28	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	VARIOS	VARIOS	Régimen Disciplinario y Procedimientos Administrativos Sancionador	F. Laboral	20	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 200.00	S/. 1,200.00
29	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	VARIOS	VARIOS	Ética y transparencia en la función pública	F. Laboral	40	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Semestre	S/. 1,000.00	S/. 1,000.00
30	UNIDAD DE ECONOMIA	VARIOS	VARIOS	Curso capacitación Normas SIS y SOAT	F. Laboral	30	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 450.00	S/. 450.00
31	UNIDAD DE ECONOMIA	VARIOS	VARIOS	Curso capacitación en reconocimiento de billetes y monedas de acuerdo a las normas.	F. Laboral	15	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 200.00	S/. 200.00
32	UNIDAD DE ECONOMIA	VARIOS	VARIOS	SIGA Patrimonio, Certificación en la Ley de Bienes Nacionales.	F. Laboral	1	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Trimestre	S/. 450.00	S/. 450.00
33	UNIDAD DE LOGISTICA	VARIOS	VARIOS	Curso de Gestión de almacenes	F. Laboral	2	Curso - taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Trimestre	S/. 1,000.00	S/. 1,000.00
34	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO	VARIOS	VARIOS	Actualización en procesos de Mantenimiento instalación, infraestructura	F. Laboral	3	Curso - taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Semestre	S/. 1,050.00	S/. 1,050.00
35	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMÁTICA	VARIOS	VARIOS	Sistematización de procesos en estadística	F. Laboral	6	Curso - taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 600.00	S/. 800.00
36	UNIDAD DE APOYO DE DOCENCIA E INVESTIGACION	VARIOS	VARIOS	Investigación Científica	F. Laboral	2	Curso - taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Mixta	II Semestre	S/. 0.00	S/. 0.00
37	UNIDAD DE APOYO DE DOCENCIA E INVESTIGACION	VARIOS	VARIOS	Bioética	F. Laboral	2	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Mixta	II Semestre	S/. 0.00	S/. 0.00
38	UNIDAD DE SEGUROS	VARIOS	VARIOS	Sistema de Referencias y Contrarreferencia	F. Laboral	28	Taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 300.00	S/. 300.00
39	UNIDAD DE SEGUROS	VARIOS	VARIOS	Control de Calidad en Seguros Públicos y Privados	F. Laboral	30	Curso - taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 600.00	S/. 600.00
40	UNIDAD DE SEGUROS	VARIOS	VARIOS	Actualización de normas del Aseguramiento Universal	F. Laboral	30	Curso - taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 600.00	S/. 600.00
41	UNIDAD DE SEGUROS	VARIOS	VARIOS	Capacitación SIGA y SJAF	F. Laboral	10	Curso - taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 300.00	S/. 300.00
42	DEPARTAMENTO DE MEDICINA	VARIOS	VARIOS	Conocimiento de las guías de prácticas clínicas de las enfermedades más frecuentes en consulta externa	F. Laboral	20	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	I Trimestre	S/. 250.00	S/. 250.00
43	DEPARTAMENTO DE MEDICINA	VARIOS	VARIOS	Aplicación de la Norma Técnica 022 MINSA	F. Laboral	20	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 200.00	S/. 200.00
44	DEPARTAMENTO DE MEDICINA	VARIOS	VARIOS	Conocido llenado de las FUS, referencias, contrarreferencia	F. Laboral	20	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 200.00	S/. 200.00
45	DEPARTAMENTO DE MEDICINA	VARIOS	VARIOS	Prevención, diagnóstico y tratamiento de TBC	F. Laboral	40	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Trimestre	S/. 300.00	S/. 300.00
46	DEPARTAMENTO DE MEDICINA	VARIOS	VARIOS	Conocido llenado de las Hojas HIS y uso del CIE 10	F. Laboral	20	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 140.00	S/. 140.00
47	DEPARTAMENTO DE MEDICINA	VARIOS	VARIOS	MOP - prelación médico paciente	F. Laboral	20	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	IV Trimestre	S/. 140.00	S/. 140.00
48	DEPARTAMENTO DE MEDICINA	VARIOS	VARIOS	Terapia Física como parte del tratamiento multidisciplinario	F. Laboral	20	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	IV Trimestre	S/. 180.00	S/. 180.00
49	DEPARTAMENTO DE MEDICINA	VARIOS	VARIOS	Prevención, diagnóstico y tratamiento de VIH y Hepatitis B	F. Laboral	40	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 280.00	S/. 280.00
50	DEPARTAMENTO DE MEDICINA	VARIOS	VARIOS	Alergias musculoesqueléticas que llevan discapacidad.	F. Laboral	2	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 200.00	S/. 200.00





51	MEDICINA FISICA Y REHABILITACION	VIARIOS	VIARIOS	Evaluación en pacientes neurológicos y abordaje tratamiento en discapacidad.	F. La boral	1	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	I Semestre	S/. 600.00	S/. 600.00	
52	MEDICINA FISICA Y REHABILITACION	VIARIOS	VIARIOS	Evaluación y aplicación de instrumentos en niños con trastornos del desarrollo.	F. La boral	1	Curso	Aprendizaje	-	3ro Nivel	Presencial	I Semestre	S/. 600.00	S/. 600.00	
53	DEPARTAMENTO DE CIRUGIA	VIARIOS	VIARIOS	Curso taller de cirugía endoscópica	F. La boral	5	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	IV Trimestre	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00	
54	DEPARTAMENTO DE PEDIATRIA	VIARIOS	VIARIOS	Manejo de Pacientes críticos de Alto Riesgo: (Premelluros, asistidos, ventilación mecánica).	F. La boral	25	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Trimestre	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00	
55	DEPARTAMENTO DE GINECOLOGIA	VIARIOS	VIARIOS	Oncología Quirúrgica Ginecológica	F. La boral	3	Pasantía	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	IV Trimestre	S/. 0.00	S/. 0.00	
56	SERVICIO DE OBSTETRICIA	VIARIOS	VIARIOS	Manejo en prevención y control de cáncer de cuello uterino y mamas	F. La boral	12	Pasantía	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	I Trimestre	S/. 0.00	S/. 0.00	
57	SERVICIO DE OBSTETRICIA	VIARIOS	VIARIOS	Actualización Manejo de gestantes de Alto riesgo Obstétrico y equipos	F. La boral	2	Pasantía	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Trimestre	S/. 1,030.00	S/. 1,030.00	
58	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRITICOS	VIARIOS	VIARIOS	RCP avanzado en adultos	F. La boral	7	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	I Trimestre	S/. 4,200.00	S/. 4,200.00	
59	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRITICOS	VIARIOS	VIARIOS	Patología matemática en cuidados intensivos	F. La boral	7	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Trimestre	S/. 210.00	S/. 210.00	
60	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRITICOS	VIARIOS	VIARIOS	Ventilación mecánica en emergencia	F. La boral	7	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Mixta	I Trimestre	S/. 70.00	S/. 70.00	
61	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRITICOS	VIARIOS	VIARIOS	Manejo de antibióticos en emergencia	F. La boral	7	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	I Trimestre	S/. 200.00	S/. 200.00	
62	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRITICOS	VIARIOS	VIARIOS	Manejo de sepsis en paciente crítico y politraumatizado	F. La boral	20	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	I Trimestre	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00	
63	DEPARTAMENTO DE ANESTESIOLOGIA Y CENTRO QUIRURGICO	VIARIOS	VIARIOS	Actualización en Anestesiología	F. La boral	2	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 1,000.00	S/. 1,000.00	
64	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA	VIARIOS	VIARIOS	Actualización en el manejo de los procesos de atención de enfermería SOAP/E	F. La boral	50	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Semestre	S/. 1,000.00	S/. 1,000.00	
65	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA	VIARIOS	VIARIOS	Actualización en el manejo de limpieza y desinfección de equipos material médico e instrumental	F. La boral	50	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Semestre	S/. 1,000.00	S/. 1,000.00	
66	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA	VIARIOS	VIARIOS	Manejo del instrumental y armado para cirugías laparoscópicas	F. La boral	50	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Semestre	S/. 1,000.00	S/. 1,000.00	
67	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA	VIARIOS	VIARIOS	Actualización en el manejo de pacientes críticos en emergencia	F. La boral	120	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Semestre	S/. 1,500.00	S/. 2,000.00	
68	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA	VIARIOS	VIARIOS	Manejo de recién nacido con complicaciones perinatal-hematológica especial	F. La boral	45	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	I Trimestre	S/. 500.00	S/. 800.00	
69	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO	VIARIOS	VIARIOS	Lectura microscópica de extendidos de lámina periferica-hematológica especial	F. La boral	12	Pasantía	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	IV Trimestre	S/. 0.00	S/. 0.00	
70	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO	VIARIOS	VIARIOS	Métodos actualizados de laboratorio en el diagnóstico hematológico	F. La boral	12	Pasantía	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	IV Trimestre	S/. 0.00	S/. 0.00	
71	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO	VIARIOS	VIARIOS	Uso de Hemodrenados en Banco de sangre	F. La boral	3	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Trimestre	S/. 180.00	S/. 180.00	
72	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO	VIARIOS	VIARIOS	Técnicas en ecografía de partes blandas	F. La boral	2	Pasantía	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	IV Trimestre	S/. 120.00	S/. 120.00	
73	DEPARTAMENTO DE APOYO AL DIAGNOSTICO	VIARIOS	VIARIOS	Métodos actualizados en microbiología	F. La boral	1	Pasantía	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Semestre	S/. 0.00	S/. 0.00	
74	DEPARTAMENTO APOYO AL TRATAMIENTO	VIARIOS	VIARIOS	Abordaje Integral Terapéutico a Víctimas de Violencia Familiar	F. La boral	3	Curso	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	II Trimestre	S/. 600.00	S/. 600.00	
75	DEPARTAMENTO APOYO AL TRATAMIENTO	VIARIOS	VIARIOS	Actualización en Instrumentos de Abordaje Social y Casos de Abandono Social	F. La boral	12	Taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 100.00	S/. 100.00	
76	DEPARTAMENTO DE FARMACIA	VIARIOS	VIARIOS	Elaboración de guías, protocolos y procedimientos de atención especializada en farmacia	F. La boral	8	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	III Trimestre	S/. 800.00	S/. 800.00	
77	DEPARTAMENTO DE FARMACIA	VIARIOS	VIARIOS	Buenas prácticas de dispensación y almacenamiento	F. La boral	20	Curso-taller	Aprendizaje	-	2do Nivel	Presencial	IV Trimestre	S/. 400.00	S/. 400.00	
TOTAL													S/. 52,000.00	S/. 28,800.00	S/. 80,000.00






CAPACITACIONES AUTOFINANCIADAS 2017

COD	DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA COPIE Y PEGUE AQUÍ LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS PRIORIZADAS	TIPO DE ACTIVIDAD EDUCATIVA	MODALIDAD EDUCATIVA	TIPO DE FORMACIÓN	LUGAR DE LA CAPACITACIÓN	DURACIÓN EN HORAS (REF.)	NIVEL DE CAPACITACIÓN	CRONOGRAMA (Trimestre)	NRO. DE PARTICIPANTES	COSTO POR PERSONA (REFERENCIAL)	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	UNIDAD ORGANICA
C-01	Curso Internacional de Neurología del 07-10 julio 2017 Lima	Congreso	Presencial	Profesional	Perú	36 2do Nivel	III Trimestre	1	S/. 600.00	Autofinanciado	Departamento de Medicina	
C-02	Panamericano de Neurología 29 octubre-3 Noviembre 2017 Mexico	Congreso	Presencial	Profesional	Extranjero	72 2do Nivel	IV Trimestre	1	S/. 8,000.00	Autofinanciado	Departamento de Medicina	
C-03	Congreso Peruano de Medicina Interna octubre 2017	Congreso	Presencial	Profesional	Perú	36 2do Nivel	IV Trimestre	1	S/. 600.00	Autofinanciado	Departamento de Medicina	
C-04	Congreso de terapeutica medica de la sociedad peruana de medicina interna mayo-abril 2017	Congreso	Presencial	Profesional	Perú	36 2do Nivel	II Trimestre	1	S/. 600.00	Autofinanciado	Departamento de Medicina	
C-05	Congreso Nacional de Neumología agosto 2017 Lima	Congreso	Presencial	Profesional	Perú	36 2do Nivel	III Trimestre	1	S/. 600.00	Autofinanciado	Departamento de Medicina	
C-06	Congreso Internacional de Neumología Junio 2017 Chile	Congreso	Presencial	Profesional	Extranjero	72 2do Nivel	II Trimestre	1	S/. 8,000.00	Autofinanciado	Departamento de Medicina	
C-07	Congreso Nacional endocrinología agosto 2017	Congreso	Presencial	Profesional	Perú	36 2do Nivel	III Trimestre	1	S/. 600.00	Autofinanciado	Departamento de Medicina	
C-08	Congreso Europeo de estudio de la diabetes 12 al 16 de setiembre 2017 en Alemania	Congreso	Presencial	Profesional	Extranjero	72 2do Nivel	IV Trimestre	1	S/. 8,000.00	Autofinanciado	Departamento de Medicina	
C-09	Congreso Europeo de reumatología y pre congreso de ecografía muscular esquelética Junio 2017 Inglaterra	Congreso	Presencial	Profesional	Extranjero	72 2do Nivel	II Trimestre	1	S/. 8,000.00	Autofinanciado	Departamento de Medicina	
C-10	Congreso Nacional de Reumatología Setiembre 2017 Lima-Peru	Congreso	Presencial	Profesional	Perú	36 2do Nivel	III Trimestre	1	S/. 600.00	Autofinanciado	Departamento de Medicina	
C-11	Curso y Congreso de Cirugía. Sociedad de Cirujanos Generales del Perú	Congreso	Presencial	Laboral	Perú	32 2do Nivel	I Trimestre	8	S/. 350.00	Autofinanciado	Departamento de Cirugía	
C-12	Curso Evidencias en Cirugía. Sociedad de Cirujanos Generales del Perú	Curso - Taller	Presencial	Laboral	Perú	16 2do Nivel	III Trimestre	4	S/. 200.00	Autofinanciado	Departamento de Cirugía	
C-13	Congreso Internacional del American College of Surgery. Estados Unidos.	Congreso Internacional	Presencial	Laboral	Extranjero	40 2do Nivel	IV Trimestre	4	S/. 800.00	Autofinanciado	Departamento de Cirugía	
C-14	Curso y Congreso de Cirugía. Sociedad de Cirugía Endoscópica del Perú	Congreso Nacional	Presencial	Laboral	Perú	32 2do Nivel	IV Trimestre	8	S/. 350.00	Autofinanciado	Departamento de Cirugía	
C-15	IRCAD. Capacitación en Cirugía Laparoscópica. Sao Paulo, Brasil.	Curso - Taller	Presencial	Laboral	Extranjero	32 2do Nivel	II Trimestre	2	S/. 15,000.00	Autofinanciado	Departamento de Cirugía	
C-16	Congreso Panamericano de Otorrinolaringología y Cirugía de Cabeza y Cuello. La Habana, Cuba	Congreso Internacional	Presencial	Laboral	Extranjero	32 2do Nivel	II Trimestre	1	S/. 700.00	Autofinanciado	Departamento de Cirugía	
C-17	American Academy of Otolaryngology - Head and Neck Surgery Foundation Annual Meeting. San Diego California. EE.UU.	Congreso Internacional	Presencial	Laboral	Extranjero	32 2do Nivel	III Trimestre	1	S/. 700.00	Autofinanciado	Departamento de Cirugía	
C-18	Curso Internacional de Sutures Microquirurgicas. Minesotta. Estados Unidos	Curso - Taller	Presencial	Laboral	Extranjero	24 2do Nivel	II Trimestre	1	S/. 3,000.00	Autofinanciado	Departamento de Cirugía	
C-19	Congreso Americano de Urología. California. Estados Unidos	Congreso Internacional	Presencial	Laboral	Extranjero	32 2do Nivel	II Trimestre	1	S/. 800.00	Autofinanciado	Departamento de Cirugía	
C-20	Congreso Latinoamericano de Urología	Congreso Internacional	Presencial	Laboral	Extranjero	32 2do Nivel	III Trimestre	1	S/. 800.00	Autofinanciado	Departamento de Cirugía	
C-21	Congreso Nacional de Traumatología	Congreso Nacional	Presencial	Laboral	Perú	24 2do Nivel	III Trimestre	3	S/. 400.00	Autofinanciado	Departamento de Cirugía	
C-22	Congreso Sociedad Latinoamericana de Traumatología. Cartagena Colombia	Congreso Internacional	Presencial	Laboral	Extranjero	32 2do Nivel	I Trimestre	1	S/. 1,000.00	Autofinanciado	Departamento de Cirugía	
C-23	Congreso Internacional de Oftalmología	Congreso Internacional	Presencial	Laboral	Perú	24 2do Nivel	III Trimestre	3	S/. 900.00	Autofinanciado	Departamento de Cirugía	
C-24	Congreso Nacional de Oftalmología	Congreso Nacional	Presencial	Laboral	Perú	24 2do Nivel	III Trimestre	3	S/. 900.00	Autofinanciado	Departamento de Cirugía	



S. ALIAGA


 A. PALOMINO
 JEFE DE UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
 HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO

E. SAAVEDRA



C-25	Congreso Nacional de enfermedades tropicales	Congreso	Presencial	Laboral	Perú	18/2do Nivel	III Trimestre	2	S/. 200.00	S/. 400.00	Autofinanciado	Unidad de Epidemiología
C-26	Congreso Internacional de Manejo humanizado de la atención obstétrica	Congreso	Presencial	Laboral	Perú	48/2do Nivel	III Trimestre	10	S/. 600.00	S/. 6,000.00	Autofinanciado	Servicio de Obstetricia
C-27	Congreso Internacional de Manejo humanizado obstétrica	Congreso	Presencial	Laboral	Extranjero	100/2do Nivel	III Trimestre	5	S/. 2,000.00	S/. 10,000.00	Autofinanciado	Servicio de Obstetricia
C-28	Congreso de la Sociedad de Pediatría	Congreso	Presencial	Profesional	Perú	72/2do Nivel	III Trimestre	4	S/. 400.00	S/. 1,600.00	Autofinanciado	Departamento de Enfermería
C-29	Congreso SIBEN	Congreso	Presencial	Profesional	Extranjero	96/2do Nivel	III Trimestre	3	S/. 1,000.00	S/. 3,000.00	Autofinanciado	Departamento de Enfermería
C-30	Congreso de la Sociedad de Pediatría	Congreso	Presencial	Profesional	Perú	72/2do Nivel	III Trimestre	4	S/. 400.00	S/. 1,600.00	Autofinanciado	Departamento de Enfermería
C-31	Congreso Internacional de Sociedad de Medicina Física y Rehabilitación	Curso	Presencial	Laboral	Perú	18/2do Nivel	III Trimestre	1	S/. 200.00	S/. 200.00	Autofinanciado	Servicio de Rehabilitación
C-32	Terapia Rehabilitación de Mano	Curso Taller	Presencial	Laboral	Perú	27/2do Nivel	III Trimestre	40	S/. 100.00	S/. 4,000.00	Autofinanciado	Servicio de Rehabilitación
C-33	Fundamentos Teóricos de la Integración Sensorial: De la Teoría a la Identificación	Curso	Presencial	Laboral	Perú	60/2do Nivel	III Trimestre	1	S/. 3,000.00	S/. 3,000.00	Autofinanciado	Servicio de Rehabilitación
C-34	Curso de Fisioterapia en Hombro, Buenos Aires	Curso	Presencial	Laboral	Argentina	36/2do Nivel	IV Trimestre	1	S/. 3,000.00	S/. 3,000.00	Autofinanciado	Servicio de Rehabilitación
C-35	V Congreso Internacional de Rehabilitación Cardiorrespiratoria, Cusco	Curso	Presencial	Laboral	Perú	24/2do Nivel	IV Trimestre	1	S/. 300.00	S/. 300.00	Autofinanciado	Servicio de Rehabilitación
C-36	Curso de Terapia Ocupacional, UNMSM	Curso	Presencial	Laboral	Perú	12/2do Nivel	IV Trimestre	1	S/. 120.00	S/. 120.00	Autofinanciado	Servicio de Rehabilitación



S. ALIAGA



E. SAAVEDRA



A. Castejo R.



A. PALOMINO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL

San Juan de Lurigancho, 10 de mayo del 2017

VISTO:

Nota Informativa Nº 193-2017-OAD-URH-HSJL de la Unidad de Recursos Humanos del Hospital San Juan de Lurigancho;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo Nº 1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 009-2010-PCN, se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, precisando que la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el Sector Público y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución Presidencia Ejecutiva Nº 141-2016- SERVIR- PE se aprueba la derogación de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, formalizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE

Que, mediante Resolución Presidencia Ejecutiva Nº 141-2016- SERVIR- PE se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas"

Que en el inciso 5.2.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas establece que el Comité de Planificación de la Capacitación es el 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;

Que, en el inciso 6.4.1.1. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas establece que estará conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles;



Que, mediante Resolución Directoral N° 127-2017-DE-HSJL-IGSS-MINSA se conformó el Comité Electoral, el cual tuvo como responsabilidad llevar a cabo las elecciones de los Representantes de los Trabajadores: Titular y Suplente para integrar el Comité encargado de elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) del Hospital de San Juan de Lurigancho;

Que, mediante Oficio N° 01-2017-Comité Electoral-PDP-HSJL informa que con fecha 24 de abril del presente año se llevó a cabo las elecciones de los Representantes de los Trabajadores en base al reglamento y como resultado del proceso se obtuvo como ganadora la Lista N° 01, cuyos integrantes son, Representante Titular: Flor de María Córdova Bombilla y Representante Suplente Patricia Lisset Galdo Lavado;

Que, con el documento de visto, la Unidad de Recursos Humanos solicita a la Dirección Ejecutiva, la aprobación del Comité de Planificación de Capacitación del Hospital San Juan mediante acto resolutivo;

Con la visación de la Sub Dirección, de la Jefatura de la Oficina de Administración y de la Coordinación de Asesoría Jurídica, del Hospital San Juan de Lurigancho;

De conformidad con las facultades contenidas en la Resolución Ministerial N° 449-2010/MINSA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital san Juan de Lurigancho;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- APROBAR la conformación del "Comité de Planificación de la Capacitación del Hospital San Juan de Lurigancho", integrada por los siguientes Servidores:

Sr. Ariel Palomino Enciso	Presidente	
Lic. Ps. Gloria Fortunata Espinoza del Rio	Vice - Presidente	
Tec. Adm. Gladys Rosmery Luque Cruzado	Secretaria	
Econ. Angel Marcelino Crispín Quispe	Miembro	
Lic. Enf. Flor de María Córdova Bombilla	Miembro	Titular Representante de los Trabajadores.
Lic. Enf. Patricia Lisset Galdo Lavado	Miembro	Suplente Representante de los trabajadores.

ARTÍCULO 2º.- DEJAR sin efecto cualquier acto resolutivo que se oponga a la presente.

ARTÍCULO 3º.- NOTIFICAR el presente acto resolutivo a las instancias administrativas correspondientes e interesados, para su cumplimiento conforme a Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE.

- AHCH/SDAS/MEVG
Distribución.
 Sub Dirección
 RRHH
 Administración
 Asesoría Jurídica
 Miembros del Comité
 Archivo

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
D. ALDO CALERO HIJAR
DIRECTOR EJECUTIVO
C.M.P. 18617 R.N.E. 10351

El presente Documento es "COPIA FIEL DEL ORIGINAL" que ha tenido a la vista
MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
LURIGANCHO
23 MAYO 2017



RESOLUCIÓN DIRECTORAL

San Juan de Lurigancho, 31 de Mayo del 2017

VISTO:

Nota Informativa N° 57-2017- OAD-URH-HSJL de la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos, en el que solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2017 del Hospital San Juan de Lurigancho; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, por su parte, el artículo 9º del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, establecen que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado se realice a través de la elaboración de un Plan de Desarrollo de las Personas - PDP;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", que tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas 2017 del Hospital San Juan de Lurigancho, tiene como objetivo principal Fortalecer las competencias básicas, específicas y genéricas de los trabajadores, desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño en sus funciones en la prestación de servicios de salud a la población con equidad, eficacia y calidad;



Que, con documento de visto la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos, solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2017 del Hospital San Juan de Lurigancho, mediante acto resolutivo institucional;

De conformidad con las facultades contenidas en la Resolución Ministerial N° 449-2010/MINSA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital San Juan de Lurigancho;

Con la visación de la Sub Dirección, de la Jefatura de la Oficina de Administración y de la Coordinación de Asesoría Jurídica, del Hospital San Juan de Lurigancho;



SE RESUELVE:



ARTÍCULO 1º.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas 2017 del Hospital San Juan de Lurigancho, que forma parte de la presente Resolución en veintidós (22) folios.

ARTÍCULO 2º.- NOTIFICAR el presente acto resolutivo a las instancias administrativas correspondientes e interesados, para su cumplimiento conforme a Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



AHCH/SDAS/GLAV

Distribución.

- Sub Dirección
- Administración
- Asesoría Jurídica
- Recursos Humanos
- Interesados
- Archivo

