



RESOLUCION DIRECTORIAL N°233 -HBT –2018

Trujillo, 21 de Marzo del 2018

CONSIDERANDO:

Que, mediante la ley N°30057, Ley del Servicio Civil, en adelante la Ley establece “un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado (...), con la finalidad que las mismas “alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia; y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas.

Que, el artículo N° 10 de la Ley, “señala 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”, el mismo que “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 N° 9 del Reglamento General de la Ley 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que “la capacitación tiene como finalidad cerrar las rechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. (...);

Que la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, en adelante la Directiva, tiene como objetivo “desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión de Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”;

Que el numeral 6.4.1.4. de la Directiva, establece que “el Plan de desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la Planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y su vigencia es anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad”; excepcionalmente el numeral 6.4.2.6 de dicha Directiva dispone que “el Plan de Desarrollo de las Personas pueda modificarse cuando: la entidad varíe algún aspecto de una Acción de Capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1 de la presente Directiva”

Que mediante Resolución Directoral N° 167- 2017- HBT, de fecha 15 de Marzo del 2017, se ratificó la oficialización de la conformación del “Comité de Planificación de la Capacitación” para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Hospital Belén de Trujillo, asimismo se incorporó a los representantes titulares y alternos de los servidores de la entidad;



Trujillo, 21 de Marzo del 2018
Resolución N° 233-2018 - HBT

Que el "Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado- 2018 del Hospital Belén de Trujillo", es un plan de gestión que permite implementar las acciones de capacitación para la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes de los servidores administrativos y asistenciales del HBTT, así como el realizar el monitoreo y evaluación de las competencias de los servidores, generando un trabajo eficaz y eficiente en beneficio de los pacientes que acuden a la institución;

Que, en el inciso N° 6.4. de "La Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas" establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es validado por el Comité de Planificación de la Capacitación, y aprobado por el Titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Que en mérito a lo señalado resulta pertinente aprobar el Plan de Desarrollo de Las Personas (PDP), Anualizado 2018, al ser un instrumento de gestión que contiene acciones de capacitación previamente validado por el Comité de Planificación de la Capacitación del Hospital Belén de Trujillo;

Que de conformidad con la Ley 2744- Ley del Procedimiento Administrativo General y en ejercicio a las atribuciones conferidas por la Ley N° 27783- Ley de ases de la Descentralización, Ley N° 2867- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales modificada por la Ley N° 27902, Ordenanza Regional N° 008-2011-GR-LL/CR que aprueba la modificación del Organigrama Estructural y del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Gobierno Regional La Libertad; y con las visaciones correspondientes;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.-APROBAR el "Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Anualizado, para el año 2018, del Hospital Belén de Trujillo, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2º.- REMITIR el "Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Anualizado, para el año 2018, del Hospital Belén de Trujillo; a la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, a través de la Dirección de Correo Electrónico pdp@servir.gob.pe

Artículo 3º.- DISPONER la publicación de la presente Resolución y el Plan del Hospital de Desarrollo de las Personas-PDP Anualizado, para el año 2018, en el portal institucional www.hbt.gob.pe

Artículo 4º.- NOTIFICAR la presente Resolución en el modo y forma de Ley.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



Gobierno Regional - La Libertad
Gerencia Regional de Salud
Hospital Belén de Trujillo
[Signature]
Dr. Juan M. Valladolid Alzamora
DIRECTOR GENERAL

JVA/FSS/MTZ/JCR/jar.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO



2018

REGION LA LIBERTAD
Vº Bº
Director Ejecutivo

Gerencia Regional de Salud La Libertad
Vº Bº
Oficina de Personal
HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO

REGION LA LIBERTAD
Vº Bº
Oficina de Administración
GERENCIA REGIONAL DE SALUD R.L.L.

HOSPITALBELENDETRUJILLO

DIRECTOR GENERAL : JUAN VALLADOLID ALZAMORA

COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS APROBADO CON R.D. N° 167-2017-HBT.

TITULAR : Lic. Trujillo Zavaleta Marleni Natividad
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos - Presidente

ALTERNO : Lic. Aldave Rodríguez Flor Jany

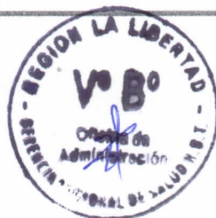
TITULAR : MD. Vereau Gutiérrez Balvina
Representante de la Dirección General

TITULAR : Eco. Mendoza Rodríguez Vilma
Jefe de la Oficina de Planificación

ALTERNO : Lic. Rodríguez Vidal Santos Orestes

TITULAR : MD. Cisneros Infantas Luz
Representante de los Trabajadores del HBT

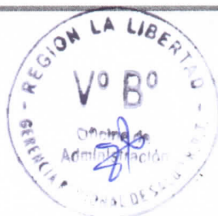
ALTERNO : Lic. Ruiz Zavaleta Juan Julio
Representante de los Trabajadores del HBT



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

INDICE

PRESENTACION.....	04
I. ASPECTOS GENERALES:	
1.1. Objetivos estratégicos institucionales.....	06
1.2. Misión y Visión institucional.....	06
1.3. Estructura orgánica.....	07
1.4. Número de servidores civiles que conforman la entidad.....	09
II. SITUACION DEL PDP 2017.....	10
2.1. Del Plan de Desarrollo de las Personas del año 2017	10
2.2. Acciones de Capacitación 2017.....	10
III. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018.....	11
3.1. OBJETIVOS Y METAS DEL PDP.....	11
IV. BASE LEGAL.....	12
V. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2018.....	13
VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACION	14
6.1. Objetivo del Seguimiento de las Actividades de la Capacitación	15
6.2. Objetivo de la Evaluación de las Actividades de la Capacitación.....	15
6.3. Niveles de la Evaluación.....	16
6.4. Indicadores de la Capacitación.....	17
VII. FINANCIAMIENTO.....	18
7.1. Fuentes de Financiamiento.....	18
7.2. Presupuesto Total.....	19
7.3. Responsabilidad.....	19



PRESENTACION

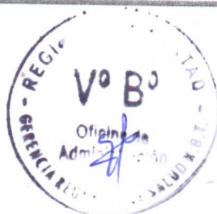
La modernización de las políticas públicas de gestión del empleo y los recursos humanos, constituye un eje fundamental dentro de las reformas de la gestión pública emprendidas durante las últimas décadas. El año 2008, dentro de la reforma de, la profesionalización del cuerpo directivo y la servicio civil crea la autoridad civil del servicio civil (SERVIR). Dentro de las acciones desarrolladas por SERVIR destacan la capacitación, el rendimiento y la resolución de controversias.

La gestión de la capacitación en las instituciones públicas se encuentra normada en el Título III del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2004-PCM. En agosto del 2016, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la directiva "Normas para la Gestión de Capacitación en las Entidades Públicas", con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

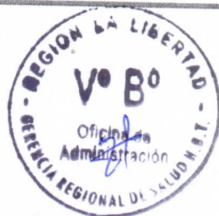
El Hospital Belén de Trujillo es un órgano desconcentrado de la Gerencia Regional de Salud La Libertad. Cuya misión ser un hospital especializado de referencia regional, asistencial, docente, categorizado en el nivel III -1, comprometido en brindar atención integral a la población, con solidaridad y equidad, articulados al sistema nacional de salud

De acuerdo a la Resolución N° 167-2017-HBT se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Hospital Belén de Trujillo, cuya función es integrar los aportes relevantes sobre las estrategias más adecuadas para mejorar o desarrollar las capacidades de las personas que presan servicios en el Hospital Belén de Trujillo mediante la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 así como asegurar que la Oficina de Recursos Humanos cumpla con implementar , monitorear y evaluar las acciones de capacitación en la institución.

El Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Belén de Trujillo en contiene: aspectos generales, estructura orgánica, número de trabajadores del HBT, información alineada a los documentos vigentes de gestión institucional (Plan estratégico Institucional HBT del 2013-2017, Plan operativo institucional 2017), y el diagnóstico de necesidades de capacitación.



Adicionalmente se considera la Matriz de Programación (según fuente de financiamiento) que comprende la descripción de las acciones de capacitación priorizadas.



I. ASPECTOS GENERALES:

La elaboración del Plan de las Personas (PDP) del Hospital Belén de Trujillo 2018, se inicia a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en concordancia con las disposiciones establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, los objetivos estratégicos del Ministerio de Salud, los objetivos estratégicos de la Gerencia Regional de Salud y los Objetivos estratégicos Institucionales del Hospital Belén de Trujillo (HBT).

1.1. Misión y Visión del Hospital Belén de Trujillo

1.1.1. Misión

Somos un hospital especializado referencial asistencial docente, categorizados en el nivel III-1, comprometidos en brindar atención integral a la población, con solidaridad y equidad, articulados al sistema nacional de salud.

1.1.2. Visión

Ser el año 2017, un hospital referencial macroregional especializado y acreditado en la resolución de problemas de alta complejidad, en un clima organizacional de satisfacción del usuario interno y externo de acuerdo al perfil epidemiológico regional.

1.2. Objetivos estratégicos institucionales

En concordancia al Plan Estratégico Institucional 2013-2017 del Hospital Belén de Trujillo, los objetivos estratégicos institucionales se encuentran enmarcados en los pilares de la Política Nacional y Regional de Salud, la Política de Modernización de la Gestión Pública.

OEG.1

Acreditar servicios de alta especialización en atención de la madre, el neonato, el niño y el adolescente, según las prioridades sanitarias nacionales.

OEG.2

Desarrollar e implementar las Unidades Prestadoras de Salud (UPS) de alta especialización para la atención de las complicaciones de las enfermedades transmisibles y no transmisibles de la población.

OEG.3

Garantizar la calidad en la atención, centrando la mejora en los procesos que permitan fortalecer la oferta.



OEG.4

Promover la investigación clínica y operativa a nivel institucional que permita la innovación y eficiencia de la oferta de servicios de salud.

OEG.5

Fortalecer la efectividad del sistema de gestión administrativa enfatizando en los procesos asistenciales para contribuir a mejorar la prestación de servicios a instituciones públicas y privadas.

OEG.6

Fortalecer la gestión de recursos humanos desarrollando un proceso de mejora del desempeño laboral basado en el logro de competencias

1.3. Estructura orgánica del Hospital Belén de Trujillo

El Hospital Belén de Trujillo tiene una estructura orgánica vertical cuyo órgano directivo es la Dirección General encargada de la conducción del Hospital Belén de Trujillo y es responsable de dirigir y controlar la formulación e implementación de las políticas de salud del Gobierno Regional La Libertad; asimismo cuenta con:

1.3.1. Órgano de Dirección

- ✓ Dirección General.

1.3.2. Órgano de control

- ✓ Oficina de Control Institucional

1.3.3. Órganos de asesoramiento

- ✓ Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- ✓ Oficina de Asesoría Jurídica
- ✓ Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental
- ✓ Oficina de Gestión de la Calidad.

1.3.4. Órganos de apoyo

- ✓ Oficina Ejecutiva de Administración
- ± Oficina de Personal
- ± Oficina de Economía



- ✚ Oficina de Logística
- ✚ Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento
- ✓ Oficina de Comunicaciones
- ✓ Oficina de Estadística e informática
- ✓ Oficina de Apoyo a la docencia e investigación
- ✓ Oficina de Seguros.

1.3.5. Órganos de Línea

- ✓ Departamento de Medicina
- ✓ Departamento de Cirugía
- ✓ Departamento de Pediatría.
- ✓ Departamento de Neonatología
- ✓ Departamento de Gineco-Obstetricia
- ✓ Departamento de Consultorios Externos
- ✓ Departamento de Odontoestomatología
- ✓ Departamento de Enfermería
- ✓ Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos
- ✓ Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico
- ✓ Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica
- ✓ Departamento de Diagnóstico por Imágenes
- ✓ Departamento de Nutrición y Dietética
- ✓ Departamento de Servicio Social
- ✓ Departamento de Farmacia

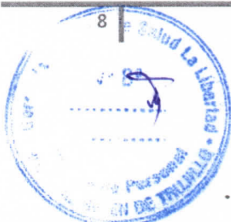
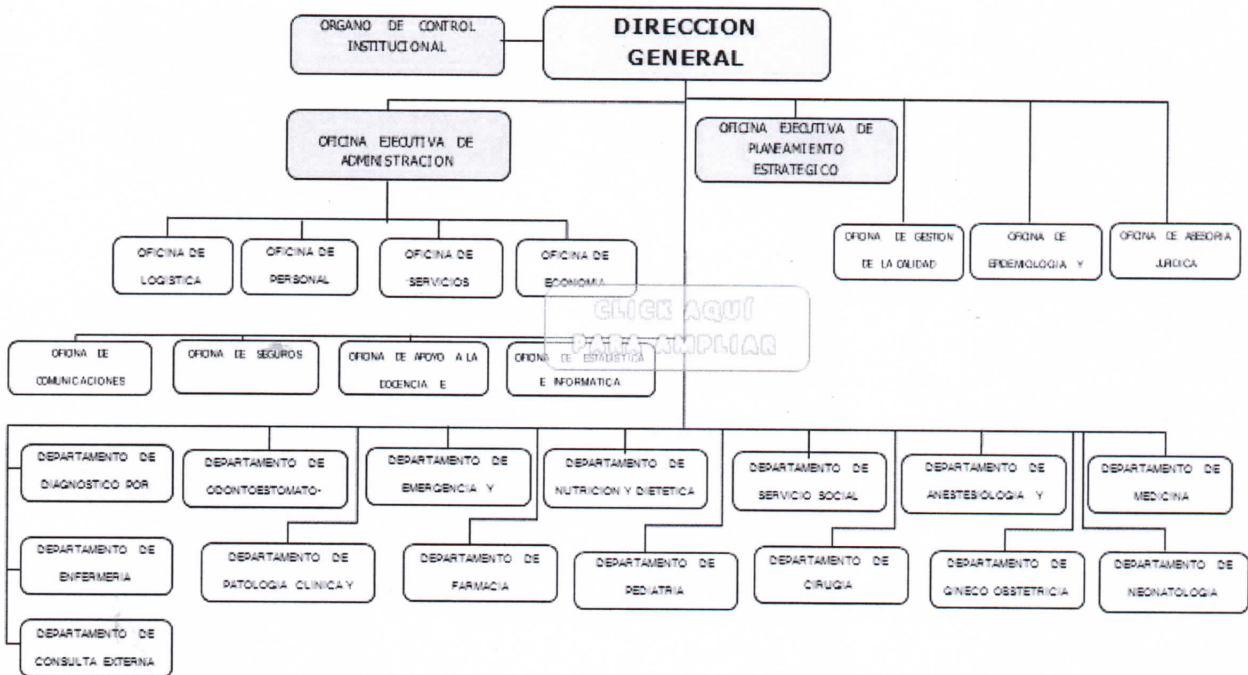


GRAFICO N°1

ESTRUCTURA ORGANICA DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO



ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL – HOSPITAL III-1
HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO



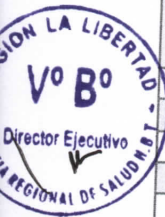
1.4. Número de Servidores Civiles del Hospital Belén de Trujillo

Según los registros de la Oficina de Recursos Humanos del Hospital Belén de Trujillo, e número de personal de 872 servidores asistenciales y administrativos contratados por el Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 y por el Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS).



CUADRO N° 1
NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO

N°	PERSONAL DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO	REGIMEN LABORAL	
		276	CAS
	CARRERA ADMINISTRATIVA		
	JEFATURAS		
1	DIRECTIVOS		
	SUBTOTAL	32	1
	PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS	32	1
2	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO		
3	CONTADORES	5	3
5	ABOGADOS	4	4
7	ASISTENTES ADMINISTRATIVOS	1	1
8	TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS	5	1
9	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	24	28
10	SECRETARIAS	7	2
	SUBTOTAL	3	
	PROFESIONALES DE LA SALUD QUE HACEN LABOR ADMINISTRATIVA	49	39
11	MEDICOS		
12	ENFERMERAS	2	3
13	OBSTETRAS	2	
14	TRABAJADORA SOCIAL	1	
	SUBTOTAL	1	
	PERSONAL ASISTENCIAL	6	3
	PROFESIONALES DE LA SALUD		
15	MEDICOS		
16	ENFERMERAS	156	8
17	OBSTETRAS	154	42
18	CIRUJANOS DENTISTAS	15	3
19	TECNÓLOGOS MEDICOS	1	
20	ESTADÍSTICOS	6	
21	TRABAJADORAS SOCIALES	1	
22	BIOLOGOS	10	2
23	NUTRICIONISTAS	7	1
24	QUÍMICOS FARMACEÚTICOS	8	
25	PSICÓLOGOS	5	2
26	LABORATORISTAS CLINICOS	2	2
	SUBTOTAL	7	
	TECNICOS DE LA SALUD	372	60
27	TECNICOS DE LABORATORIO		
28	FISOTERAPISTA	1	6
29	CAPELLAN	5	
30	TECNICOS	1	
31	AUXILIARES	219	8
	SUBTOTAL	66	6
	TOTAL	292	20
	TOTAL DE AMBOS REGIMENES	748	121
		872	



II. SITUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP (2017)

2.1. Del Plan de Desarrollo de las Personas del año 2017

El Hospital Belén de Trujillo, elaboró el Plan de Capacitación Anual 2017, el cual no se ajusta a la directiva "Normas para la Gestión de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, documento de gestión que tiene la finalidad de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Esta directiva considera las pautas metodológicas para elaborar las necesidades de capacitación y por ende la construcción del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) en las instituciones del estado.

El Plan de capacitación cuenta con un presupuesto mensual aproximadamente de S/. 3000.00 soles.

2.2. Acciones de Capacitación según grupo ocupacional en el año 2017 financiadas por el Hospital.

CUADRO N° 2

ACCIONES DE CAPACITACION REALIZADAS AL PERSONAL
DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO, 2017

N°	ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	MATERIA DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	BENEFICIARIOS	OPORTUNIDAD	PRESUPUESTO
01	Actualización en procedimientos y cuidados de enfermería en paciente crítico. Un reto de excelencia.	J5	D	138 Enfermeras	III Trimestre	S/3656.00
02	Cultural Organizacional en Salud. Construyendo una Identidad Institucional.	J2	C1	335 Enfermeras Técnicos de Salud y técnicos administrativos	II y III Trimestre	S/3839.00
03	Comunicación la Llave del Éxito	J2	C1	69 Enfermeras Técnicos de Enfermería	III Trimestre	S/ 457.00
TOTAL				542		

Fuente: Registro de Capacitación- Oficina de Docencia e Investigación 2017.



III. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL HBT 2018

El plan de Desarrollo de las Personas del HBT2018, comprende un conjunto de acciones de capacitación concordantes a los objetivos estratégicos institucionales y macro-procesos institucionales. Tiene como finalidad

3.1. OBJETIVOS Y METAS DEL PDP

OBJETIVOS

- ✓ Fortalecer las capacidades de los recursos humanos asistenciales y gerenciales para la atención especializada e integral con calidad y la satisfacción del cliente que contribuya a solucionar los problemas de salud de la población como hospital de referencia regional.
- ✓ Disminuir brechas y fortalecer competencias y capacidades de los servidores del Hospital Belén de Trujillo (HBT).

METAS

2018	2019	2020	2021	2022
70%	75%	85%	95%	100%

IV. BASE LEGAL

- ✓ Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público.
- ✓ Ley N° 27658. Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27885. Ley Orgánica del Sistema Nacional del Control y de la Contraloría General de la República
- ✓ Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil; que regula el servicio civil y la gestión del personal al servicio del estado.



- ✓ Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y remuneraciones del Sector Público y su reglamento D.S.005-90-Dela Ley de Bases de la Carrera Administrativa de Remuneraciones del Sector Público.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1057. Que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por el D.S. N° 065-2011-PCM.
- ✓ Ley N° 29849. Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen especial del D.L. N° 1057 y otorga derechos laborales.
- ✓ D.S. N° 075- 2008-PCM que aprueba el reglamento del D.L. N° 1057.
- ✓ D.L. N° 1025. Que aprueba las Normas de Capacitación y rendimiento del Sector Público.
- ✓ D.S. N° 009- 2010-PCM. Que aprueba el Reglamento del D.L 1025 sobre Normas de Capacitación y rendimiento del Sector Público.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE que aprueba la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.
- ✓ Reglamento de Capacitación para el personal de la Gerencia Regional de salud la Libertad.



V. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2018

La implementación del Plan de Desarrollo de las Personas Anual es un instrumento que tienen como base los conceptos y criterios plasmados en la misión, visión plan estratégico plan institucional, teniendo consideración la priorización de aquellos cursos para mejorar la calidad del servicio que se brinda y que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Para la identificación de necesidades de capacitación se ha realizado a partir del análisis del proceso de problematización en las oficinas administrativas y servicios asistenciales respectivos con el objeto de identificar las brechas entre las competencias reales y las competencias deseadas que cada servidor requiere que contribuya a brindar un servicio al ciudadano de calidad.



El diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) se ha identificado a partir de reuniones técnicas con las Jefaturas de Oficinas, Departamentos y Servicios del HBT. Además para la identificación de necesidades de capacitación cada una de las unidades prestadoras mencionadas ha tenido en cuenta la revisión y análisis de los siguientes instrumentos de gestión:

- a. Plan estratégico y Plan operativo anual del HBT
- b. Evaluación del Plan Operativo 2017.
- c. Objetivos estratégicos 2013-2017.
- d. Plan de Capacitación del año 2017.
- e. Evaluación del Plan de Capacitación 2017.
- f. Misión y Visión del Hospital Belén de Trujillo.
- g. Plan de Desarrollo del Gobierno Regional La Libertad 2010-2021.
- h. Perfil del puesto de cada servidor administrativo y asistencial del Hospital Belén de Trujillo.

De otro lado, éstas necesidades educativas responden al tipo de capacitación que requieren los servidores basada en la formación Laboral o Formación Profesional mediante cursos talleres, diplomados, pasantías entre otros.

Así mismo, se ha colocado los códigos de prioridad, los mismos que se han desarrollado en base a la prelación de la formación laboral, establecido en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" para ello se han tenido en cuenta, los siguientes códigos.

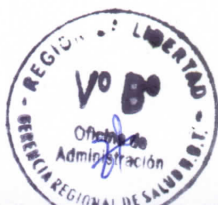
Código A: Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora (servidores con rendimiento sujeto a observación).

Código B: Requerimiento derivados de nuevas funciones, herramientas y otros cambios.

Código C: Requerimiento para el cierre de brechas.

C1: Cierre de brechas identificadas de diagnósticos institucionales.

C2: Requerimientos de entes rectores



C3: Requerimientos previstos en Planes de Mejora a servidores con buen rendimiento o rendimiento distinguido

Código D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.

Código E: Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.

Finalmente se determinó el rango de pertinencia, estableciendo el valor que se le ha asignado a la acción de capacitación.

VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

6.1. Objetivo del Seguimiento de las Actividades de la Capacitación

Medir el cumplimiento de las actividades de capacitación de acuerdo a la programación respectiva que permita alcanzar las metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño.

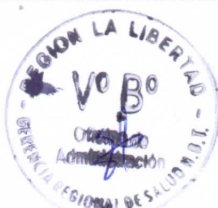
6.2. Objetivo de la Evaluación de la Capacitación

- ✓ Determinar si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en el comportamiento de los servidores.
- ✓ Verificar si los resultados de la capacitación presentan relación con la consecución de las metas y objetivos de la institución.

La Evaluación:

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

Esta fase permite conocer en qué medida se ha logrado los objetivos establecidos para disminuir las brechas o necesidades de capacitación.



6.3. Niveles de Evaluación

a. Nivel I: Reacción

En este nivel se mide la satisfacción de los participante con respecto a la capacitación recibida; esta evaluación se realizar se realizará mediante encuestas de percepción del servicio educativo a los beneficiarios sobre la organización, contenidos, metodología, material educativo, docentes e infraestructura que intervienen en el desarrollo de la actividad educativa.

b. Evaluación de Aprendizaje:

Para el logro de los objetivos establecidos con el proceso de capacitación en este nivel se aplicará los instrumentos tipo cuestionario estructurado, o análisis de casos o resolución de problemas, entre otros. Se aplicará antes y después de la capacitación o durante o al final de la capacitación.

c. Evaluación de Resultado:

Mide el grado en el cual los conocimientos adquiridos se aplican en la práctica laboral, es decir al desempeño de los servidores. Se mide a través de la observación de los servidores participantes en la ejecución de las habilidades o capacidades.

Así mismo, se requiere que haya pasado un período de tiempo entre el término de la capacitación y el momento en el que se obtiene la información sobre la aplicación, es decir, es observable su desempeño. Por lo general la medición se realizará entre tres a 01año después de finalizada la capacitación como el aceptable para aplicar este nivel de evaluación.

En las oficinas administrativas y asistenciales ese nivel será medido por los jefes o supervisores de cada área respectiva.

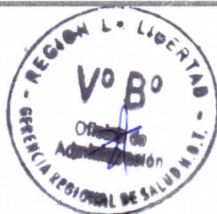


6.4. Indicadores de Capacitación

CUADRO N°3

INDICADORES DE PROCESO DE LACAPACITACION -2018

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META ANUAL	FUENTE DE INFORMACION
Proporción del N° de servidores capacitados del HBT.	A/B *100 A: N° de Servidores del HBT capacitados. B: N° Total de Servidores del HBT (Nomb., cont.PF y CAS)	Servidor Capacitado	Trimestral	100%	Sistema de Información de Gestión de RRHH
Proporción del N° de servidores capacitados administrativos del HBT.	A/B *100 A: N° de Servidores Administrativos del HBT capacitados. B: N° Total de Servidores Administrativos programados del HBT	Servidor Administrativo Capacitado	Trimestral	100%	Registros de Información de Capacitación
Proporción del N° de servidores Asistenciales capacitados del HBT.	A/B *100 A: N° de Servidores Asistenciales del HBT capacitados. B: N° Total de Servidores Asistenciales programados del HBT.	Servidor Asistencial Capacitado	Trimestral	100%	Registros de Información de Capacitación
Proporción de Acciones de Capacitación ejecutadas	A/B *100 A: N° de acciones de capacitación ejecutadas B: N° de acciones de capacitación programadas en el PDP.	Acción de capacitación ejecutada	Anual	100%	Registros de Información de Capacitación
Proporción de Acciones de Capacitación administrativas ejecutadas	A/B *100 A: N° de acciones de capacitación administrativas ejecutadas B: N° de acciones de capacitación administrativas programadas en el PDP.	Acción de capacitación de tipo administrativa ejecutada	Anual	100%	Registros de Información de Capacitación
Proporción de Acciones de Asistenciales administrativas ejecutadas	A/B *100 A: N° de acciones de capacitación asistenciales ejecutadas B: N° de acciones de capacitación asistenciales programadas en el PDP.	Acción de capacitación de tipo asistencial ejecutada	Anual	100%	Registros de Información de Capacitación
Cobertura de Capacitación	A/B *100 A: N° de acciones de capacitación que al menos ha recibido una acción de capacitación ejecutadas B: N° Total de servidores (Nomb., cont.PF y CAS).	Servidor Capacitado	Anual	70%	Registros de Información de Capacitación
Cobertura de Acciones Específicas ejecutadas	A/B *100 A: N° de acciones de capacitación específicas ejecutadas B: N° de acciones de capacitación específicas programadas en el PDP	Acción de capacitación específica	Semestral	100%	Registros de Información de Capacitación
Cobertura de Acciones transversales ejecutadas	A: N° de acciones de capacitación transversales ejecutadas B: N° de acciones de capacitación transversales programadas en el PDP	Acción de capacitación transversal	Semestral	100%	Registros de Información de Capacitación



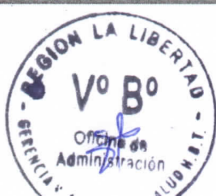
VII. FINANCIAMIENTO DEL PDP-2018.

7.1. Fuentes de Financiamiento

CUADRO N° 4

UNIDADES ORGANICAS QUE HAN PROGRAMADO ACCIONES DE CAPACITACIÓN DEL PDP SEGÚN FUENTE DE FINANCIAMIENTO -2018

UNIDADES ORGANICAS	FINANCIAMIENTO	
	R.D.R.	R.O
DIRECCIONEJECUTIVA	10,200	
CONTROL INTERNO		1650
PLANEAMIENTO		4650
GESION DE LA CALIDAD	500	
ASESORIA JURIDICA		2700
EPIDEMIOLOGIA	2250	
DOCENCIA E INVESTG.		1000
ESTADISTICA	600	600
PERSONAL		7750
ECONOMIA	9300	
LOGISTICA		7750
LAVANDERIA	200	
OFICINA EJC. ADMINISTRACION		2140
DPO DIAGNOSTICO E IMAGENES	3200	
DPTO NUTRICION	500	
DPTO.SERVICIO SOCIAL	1200	
DPTO.DE FARMACIA	200	1500
DPTO.PATOLOGIA	1250	
DPTO.EMERG.Y CUID.CRITICOS	200	
DPTO.PEDIATRIA	800	
DPTO.GINEC.Y OBST.	6800	800
DPTO NEONATOLOGIA	2000	
DPTO.CIRUGIA		1050
D.MEDICINA	600	
D.ENFERMERIA	3350	
TOTAL	43,150	31,590
TOTAL DE PRESUPUESTO	74,740	

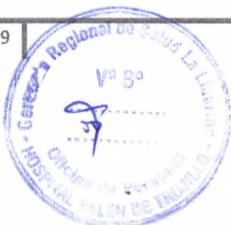


7.2. El presupuesto Total para el PDP del Hospital Belén de Trujillo -2018 es de S/.74,740.00 soles por las fuentes de financiamiento: Recursos Directamente Recaudados (RDR) con un monto de S/. 43,150 siempre y cuando exista disponibilidad de recaudación en el año, los Recursos Ordinarios (R.O) con un monto de S/.31,590.00 (Cuadro N° 4). Estos montos financiarán las capacitaciones específicas y capacitaciones transversales del PDP.

7.3. Responsabilidad

La Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos del Hospital Belén de Trujillo, es la responsable de coordinar, monitorear, supervisar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas Anual 2018 y la Oficina de Capacitación es la responsable de organizar, dirigir y evaluar el cumplimiento de las acciones de capacitación.

El Comité es responsable de la elaboración del PDP, respetará el principio de racionalidad, de equidad y transparencia.



sf

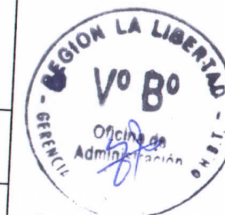
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO-2018

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL		FUENTE DE FINANCIAMIENTO
													Costos Directos	Costos Indirectos	
1	DIRECCION EJECUTIVA	TRANSVERSAL	VARIOS	33	B1	MODERNIZACION EN LA GESTION HOSPITALARIA	FORMACION LABORAL	DIPLOMADO	D	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMI PRESENCIAL	III TRIMESTRE	6,990	2,870	R.D.R
2		TRANSVERSAL	VARIOS	35	I3	ACTUALIZACION EN HABILIDADES SECRETARIALES	FORMACION LABORAL		C1	REACCION Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	300	100	
3	CONTROL INTERNO	JEFE DE OCI	BEJARANO GARCIA, VICTORIA	1	B5	APLICACIÓN Y REULACION DE LA LEY DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	D	REACCION, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	500	1,150	R.O
4	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	ECONOMISTA	MENDOZA RODRIGUEZ, VILMA	1	A1	ACTUALIZACION PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y PRESUPUESTO PUBLICO	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	REACCION Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	400	1150	R.O
		ASISTENTE ADMINISTRATIVO	RODRIGUEZ VIDAL SANTOS	1								IV TRIMESTRE	400	1150	R.O
		ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	SALDAÑA QUISPE MARTHA LUZ	1	B4	ACTUALIZACIÓN NORMATIVA DE DOCUMENTOS DE GESTION	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	REACCION Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	400	1150	R.O
5	GESTION DE CALIDAD	TRANSVERSAL	VARIOS	60	I3	ELABORACION DE PROYECTOS DE MEJORA CONTINUA DE CALIDAD	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	D	REACCION, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II Y IV TRIMESTRE	100	150	R.D.R
		TRANSVERSAL	VARIOS	60	J2	DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES PARA EL SERVIDOR PUBLICO	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	D	REACCION, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III Y IV TRIMESTRE	100	150	R.D.R
6	ASESORIA JURIDICA	ABOGADA	SALINAS JIMENEZ, JAQUELINE JUANA	1	C3	REGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL	FORMACION LABORAL	PASANTIA	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	200	1,150	R.O
		ABOGADO	CASTRO RODRIGUEZ JOSE	1	C3	ACUALIZACION EN DERECHO ADMINISTRATIVO	FORMACION LABORAL	PASANTIA	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	200	1,150	R.O
7	EPIDEMIOLOGIA	ENFERMERA	ECHEGARAY ORTEGA CONSUELO	1	I3	VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE DAÑOS	FORMACION LABORAL	PASANTIA	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0	50	R.D.R
		ENFERMERA	SALAZAR NACARINO JOVANA	1								III TRIMESTRE	0	50	R.D.R
		ENFERMERO	GONZA AGUILERA SEGUNDO	1								IV TRIMESTRE	0	50	R.D.R
		OBSTETRA	MARQUINA VILLALOBOS JACKELINE	1								II TRIMESTRE	0	50	R.D.R
		OBSTETRA	DURAN VILELA DELIA	1								III TRIMESTRE	0	50	R.D.R
		TRANSVERSAL	VARIOS	100	I3	PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD HOSPITALARIA	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	REACCION Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	500	700	R.D.R
		TRANSVERSAL	VARIOS	100	I3	MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	REACCION Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	300	500	R.D.R



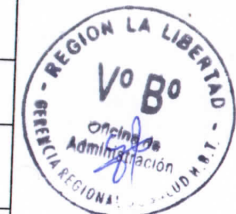
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO-2018

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL		FUENTE DE FINANCIAMIENTO
													Costos Directos	Costos Indirectos	
8	OFICINA DE DOCENCIA E INVESTIGACION	TRANSVERSAL	VARIOS	60	B2	GESTION DEL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	D	REACCION, APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	300	200	R.O
		TRANSVERSAL	VARIOS	30	D8	ACTUALIZACION ASPECTOS REGULATORIOS Y ETICOS EN LA INSVESTIGACION CLINICA	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	REACCION, APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	300	200	R.O
9	OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA	ESTADISTICO 1	PACHAMANGO RUBIO, RAQUEL	1	B3	ACTUALIZACION DE EXCEL APLICADO AL ANALISIS DE DATOS DE LA ATENCION HOPITALARIA	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	100	100	R.D.R
		TECNICO ADMINISTRATIVO I	MANTILLA SULLON, JOSE	1											
		TECNICO ESTADISTICO I	MEZA ALCANTARA, ANA	1											
		JEFE	BEJARANO RODAS, CARLA	1											
		TECNICO ADMINISTRATIVO I	ESPINOZA SANCHEZ,	1											
		TECNICO ADMINISTRATIVO	GOMEZ MUÑOS JOSE	1											
		TECNICO ADMINISTRATIVO	VERAU VASCONES, CARLOS	1											
TRANSVERSAL	VARIOS	90	B3	MANEJO DE LOS PROCESOS DE TENSION EN SIGALENPLUS	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	D	APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	100	100	R.D.R		
TRANSVERSAL	VARIOS	35	B3	ACTUALIZACION DE MANEJO DEL CIE 10X	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	D	APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	100	100	R.D.R		
INGENIERO DE SISTEMAS	MENDOZA AGREDA, JOSE LUIS	1	B3	CONFIGURACION DE SWICHS Y REDES	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	D	APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	500	100	R.O		
10	OFICINA DE PERSONAL	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	TRUJILLO ZAVALETA MARLENIE	1	B2	ACTUALIZACION DE NORMA SOBRE REFORMA DEL SERVICIO CIVIL	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	400	1150	R.O
		TECNICO ADMINISTRATIVO	PAREDES SANCHEZ, RAUL	1	B2	ACTUALIZACION DE NORMA SOBRE REFORMA DEL SERVICIO CIVIL	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	400	1150	R.O
		TECNICO ADMINISTRATIVO	CRISANTO GOMEZ, GLADIS	1	B2	GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN EL SERVICIO CIVIL	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	400	1150	R.O
		TECNICO ADMINISTRATIVO	GUIBERT MIRANDA RUIZ	1	B2	ACTUALIZACION DE PLANILLA UNICA DE REMUNERACIONES Y PENSIONES	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	400	1150	R.O
		TECNICO ADMINISTRATIVO	ANHUAMAN LEON, DORIS	1	B2	GESTION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACION	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	400	1150	R.O



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO-2018

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL		FUENTE DE FINANCIAMIENTO		
													Costos Directos	Costos Indirectos			
11	OFICINA DE ECONOMIA	JEFE DE OFICINA	JULIAN CARRERA, MARITZA	1	A4	ACTUALIZACION EN EL MODULO SIAF - SP Y NORMATIVA PRESUPUESTAL	FORMACION LABORAL	TALLER	D	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	400	1150	R.D.R		
		CONTADOR	DEL CASTILLO VILLACORTA MARLENE	1	A4							III TRIMESTRE	400	1150	R.D.R		
		CONTADOR	MUÑOZ BARBOSA NOE	1	A5							IV TRIMESTRE	400	1150	R.D.R		
				ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	CATILLO LONGA FELIPE	1	A6	ACTUALIZACION EN SIGA						II TRIMESTRE	400	1150	R.D.R
				CONTADOR	VEREAU VASCONES JESICA	1	A4	ACTUALIZACION EN EL MODULO SIAF - SP Y NORMATIVA CONTABLE	FORMACION LABORAL	TALLER	D	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	400	1150	R.D.R
				CONTADOR	WILMER ALAYO	1	A4							IV TRIMESTRE	400	1150	R.D.R
12	LOGISTICA	JEFE DE LOGISTICA	ENRIQUE DIAZ MADELEINE	1	A3	NUEVA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO Y SU REGLAMENTO	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	400	1,150	R.O		
			ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	MEDEROS MARREROS CYNTHIA		A3	TALLER DE ACTOS PREPARATORIOS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	400	1,150	R.O	
			ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	LOPEZ GAMARRA LIDA	1	A3	NUEVA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO Y SU REGLAMENTO	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	400	1,150	R.O	
			TECNICO ADMINISTRATIVO	CAFFO ROJAS AURELIO	1	B7	GESTION DE ALMACENES	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	400	1,150	R.O	
			TECNICO ADMINISTRATIVO I	HARMAN REYES, JULIO CESAR	1	B7	GESTION DE BIENES MUEBLES E INVENTARIO DE BIENES PATRIMONIALES Y CONCILIACION CONTABLE	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	400	1,150	R.O	
13	LAVANDERIA, ROPERIA Y COSTURA	TRANSVERSAL	VARIOS	15	B3	APLICACIÓN DE MEDIDAS BIOSEGURIDAD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	50	50	R.D.R		
		TRANSVERSAL	VARIOS	15	J2	HABILIDADES SOCIALES PARA LA MEJORA DE RELACIONES HUMANAS	FORMACION LABORAL	TALLER	D	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	50	50	R.D.R		
14	OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACION	JEFE DE ADMINISTRACION	SOLANO SANCHEZ FANNY	1	B4	ACTUALIZACION EN GESTION ADMINISTRATIVA	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	400	1,150	R.O		
		ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	CHAMORRO QUISPE ALDA	1	B4	ACTUALIZACION EN GESTION ADMINISTRATIVA	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	480	100	R.O		



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO-2018

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL		FUENTE DE FINANCIAMIENTO
													Costos Directos	Costos Indirectos	
15	DEPARTAMENTO DE DIAGNOSTICO E IMAGEN	MEDICO	AZNARAN ROCIO DEL PILAR	1	I3	PROTECCION RADIOLOGICA EN RADIODIAGNOSTICO	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	3,000	200	R.D.R
		TECNOLOGO MEDICO	ALVITZ LINAES ROSARIO	1											
		TECNOLOGO MEDICO	ESCUADRA SANCHEZ RAQUEL	1											
		OPERADOR DE EQUIPO MEDICO	CALDERON MORENO MEDICO	1											
		OPERADOR DE EQUIPO MEDICO	ASTOS ROBLES CESAR	1											
		TECNICO DE ENFERMERIA	ABAD LARA MARIA	1											
		AUXILIAR DE ENFERMERIA	LOPEZ PANITZ LILIA	1											
		AUXILIAR DE ENFERMERIA	WONG GAMARA YOLANDA	1											
OPERADOR DE EQUIPO MEDICO	ARROYO FLORES FERNANDO	1													
16	DEPARTAMENTO DE NUTRICION	TRANSVERSAL	VARIOS	36	I3	PREPARACION ADECUADA DE LOS REGIMENES ALIMENTICIOS SEGUN PATOLOGIA	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	200	50	R.D.R
		TRANSVERSAL	VARIOS	15	I3	MANEJO DE LA ALIMENTACION ENTERAL EN PACIENTES CRITICOS (USI - ICTUS)	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	200	50	R.D.R
17	DEPARTAMENTO DE SERVICIO SOCIAL	TRANSVERSAL	VARIOS	15	I3	AVANCES EN EL DIAGNOSTICO SOCIAL	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	500	100	R.D.R
		TRANSVERSAL	VARIOS	15	I3	ACTUALIZACION DE PROCEDIMIENTOS DE INSTRUMENTOS DE EVALUACION SOCIAL PARA EL ASEGURAMIENTO UNIVERSAL	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	500	100	R.D.R
18	DEPARTAMENTO DE FARMACIA	TRANSVERSAL	VARIOS	23	I3	ACTUALIZACION EN BUENAS PRACTICAS DE ALMACENAMIENTO Y DISPENSACION	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	150	50	R.D.R
		JEFE QUIMICO FARMACEUTICO	FLORES GAMARRA JOSE	1	I3	ACTUALIZACION DE REACCIONES ADVERSAS RAMS	FORMACION LABORAL	PASANTIA	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	100	750	R.O
		JEFE QUIMICO FARMACEUTICO	DIAZ CORREA CLEMENTE	1	I3	ACTUALIZACION DE REACCIONES ADVERSAS RAMS	FORMACION LABORAL	PASANTIA	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	100	750	R.O



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO-2018

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL		FUENTE DE FINANCIAMIENTO
													Costos Directos	Costos Indirectos	
19	DEPARTAMENTO DE PATOLOGÍA, LABORATORIO CLÍNICO Y BANCO DE SANGRE	TRANSVERSAL	VARIOS	25	13	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD EN LABORATORIO Y BANCO DE SANGRE	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	300	100	R.D.R
		TECNOLOGO MEDICO	TAMAYO REBAZA YONNY	1	13	AFERESIS	FORMACION LABORAL	PASANTIA	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	100	750	R.D.R
20	DEPARTAMENTO DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRITICOS	TRANSVERSAL	VARIOS	46	13	SIMULACROS DE SISMS Y RUTAS DE EVACUACION EN RUTAS DE DESASTRES	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	50	150	R.D.R
21	DEPARTAMENTO DE PEDIATRIA	TRANSVERSAL	VARIOS	15	13	REANIMACION CARDIOPULMONAR EN NIÑOS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	REACCION, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	600	200	R.D.R
22	GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA	TRANSVERSAL	VARIOS	40	13	ACTUALIZACION EN MANEJO DE PACIENTES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS MATERNOS	FORMACION LABORAL	CURSO TEORICO - PRACTICO	C1	REACCION, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	3,600	3,100	R.D.R
		TRANSVERSAL	VARIOS	15	13	IMPLENTACION DEL CODIGO ROJO	FORMACION LABORAL	CURSO TEORICO - PRACTICO	C1	REACCION, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	50	50	R.D.R
		TRANSVERSAL	VARIOS	43	13	MANEJO DE EMERGENCIAS OBTETRICAS DE ALTO RIESGO	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	REACCION, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	700	100	R.O
23	SERVICIO DE NEONATOLOGIA	TRANSVERSAL	VARIOS	82	13	ESTANDARIZACION EN PREVENCION Y MANEJO DE RINOPATIA DEL PREMATURO	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	REACCION, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	200	100	R.D.R
		TRANSVERSAL	VARIOS	16	13	ACREDITACION EN ANIMACION NEONATAL	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	REACCION, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	1,000	300	R.D.R
		TRANSVERSAL	VARIOS	16	13	ACTUALIZACION EN MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD Y PREVENCION DE INFECCIONES INTRAHOSPITALARIAS	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	REACCION, APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	300	100	R.D.R
24	DEPARTAMENTO DE CIRUGIA	MEDICO	DR. RIOS MAURICIO JESUS	1	13	ACTUALIZACION EN EL MANEJO DE PACIENTES CON DIAGNOSTICO LUXO - FRACTURA DE PELVIS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	200	850	R.O



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO-2018

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL		FUENTE DE FINANCIAMIENTO
													Costos Directos	Costos Indirectos	
25	DEPARTAMENTO DE MEDICINA	MEDICO	DR. VILLANUEVA PUMACONDOR, ISOLINA	1	I3	ACTUALIZACION DE ENFERMEDADES CEREBROVASCULARES	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	200	0	R.D.R
		MEDICO	DR. CELIS CASTRO CELINA	1	I3				C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	200	0	R.D.R
		MEDICO	DR. CORNEJO CRUZ MARCO ANTONIO	1	I3	ACTUALIZACION EN NEUMOLOGIA	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	200	0	R.D.R
26	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA	TRANSVERSAL	VIARIOS	100	I3	MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD INFECCIONES ASOCIADAS A LA ATENCION DE SALUD	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II Y IV TRIMESTRE	200	100	R.D.R
		TRANSVERSAL	VIARIOS	100	I3	GUIAS Y/O PROTOCOLOS DE ATENCION DE ENFERMERIA EN HOSPITALIZACION	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	200	100	R.D.R
		TRANSVERSAL	VIARIOS	100	I3	ACTUALIZACION ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	200	100	R.D.R
		TRANSVERSAL	VIARIOS	15	I3	AVANCES EN ESTERILIZACION HOSPITALARIA E INDICADORES DE CALIDAD	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	150	100	R.D.R
		TRANSVERSAL	VIARIOS	15	I3	ACTUALIZACION DE LA NUTRICION ENTERAL Y CUIDADOS DE ENFERMERIA EN NIÑOS	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	100	50	R.D.R
		TRANSVERSAL	VIARIOS	50	I3	ACTUALIZACION DE LA NUTRICION ENTERAL Y CUIDADOS DE ENFERMERIA EN ADULTOS	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	100	50	R.D.R
		TRANSVERSAL	VIARIOS	18	I3	ACTUALIZACION DE ENFERM. TRANSMISIBLES TBC - VIH - DENGUE	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	100	50	R.D.R
		TRANSVERSAL	VIARIOS	15	I3	ACTUALIZACION DE ENFERM. NO TRANSMISIBLES DIABETES, HIPERTENSION	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	50	50	R.D.R
		ENFERMERA	BAZAN GARCIA, DORA	1	I3	ESTIMULACION TEMPRANA EN NIÑO MENORES DE 05 AÑOS	FORMACION LABORAL	PASANTIA	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	200	1,150	R.D.R
		TRANSVERSAL	VIARIOS	100	I3	ACTUALIZACION EN TECNICAS DE INSERCIÓN DE CATETER INPERCUTANEA	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	100	50	R.D.R
		TRANSVERSAL	VIARIOS	26	I3	CUIDADOS DE ENFERMERIA DEL PACIENTE CON ANESTESIA GENERAL	FORMACION LABORAL	CURSO - TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	100	50	R.D.R





Resolución Directoral N° 167 - 2017 -HBT

Trujillo, 15 de Marzo del 2017

VISTO:

El Oficio Circular N° 073 - 2017-GR-LL-GGR/GRSS de fecha 03 de febrero del presente año, en el que la Gerencia Regional de Salud solicita la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Hospital Belén de Trujillo, de acuerdo a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, que comprende el conjunto de normas, principios, métodos y técnicas utilizadas por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;

Que el Decreto Legislativo N° 1025, dispone en sus artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado "PDP", correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" refiere que están sujetos al cumplimiento de la presente Directiva, los servidores civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley.

Que mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, en el punto 6. de DISPOSICIONES ESPECÍFICAS, en el inciso 6.4.1.1. Fase 1: Refiere que el Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Dirección General que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante del personal de la entidad, elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno.



Trujillo, 15 de Marzo del 2017

De conformidad a lo dispuesto por la Ley N° 30518 Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2017; Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización; Ley N° 27867 de los Gobiernos Regionales, modificada por la Ley N° 27902; Ordenanza Regional N° 008-2011-GR-LL/CR, que aprueba la modificación de la estructura orgánica del Gobierno Regional La Libertad; R.M. N° 701-2004/MINSA, que delega facultades a los Directores de los Hospitales Nacionales para expedir Resoluciones Directorales sobre asuntos relacionados con el ámbito de su competencia;

Con el Visto Bueno del Jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia Investigación y Capacitación.

En uso de las atribuciones conferidas al Director General del Hospital Belén de Trujillo;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Conformar el Comité de Planificación de la Capacitación del Hospital Belén de Trujillo, cuya función es integrar los aportes relevantes sobre las estrategias más adecuadas para mejorar o desarrollar las capacidades de las personas que prestan servicios en el Hospital Belén de Trujillo el cual estará integrada por:

- **TITULAR:** Jefe de la Oficina de Recursos Humanos quien lo presidirá.
- **ALTERNOS:** Integrante del Equipo Técnico de la Oficina de Recursos Humanos.
- **TITULAR:** Sub Director del Hospital Belén de Trujillo, representante de la Dirección General.
- **TITULAR:** Jefe de la Oficina de Planificación.
- **ALTERNOS:** Integrante del Equipo Técnico de la Oficina de Planificación.
- **TITULAR:** Representante de los Trabajadores del Hospital Belén de Trujillo: Dra. Luz Cisneros Infantas.
- **ALTERNOS:** Representante de los Trabajadores del Hospital Belén de Trujillo, Lic. Juan Julio Ruiz Zavaleta.

Artículo 2°.- Los miembros del Comité que arriba se citan, participan en el marco de sus funciones, con la finalidad de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los Objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación; Así también cumplir con las demás disposiciones contenidas en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE

Artículo 3°.- Notifíquese la presente Resolución a cada uno de los integrantes de la citada Comisión, para su conocimiento y demás fines.

Artículo 4°.- Disponer que todas las unidades orgánicas de la entidad brinden el apoyo necesario que requiera el Comité constituido en el Artículo 1 de la presente Resolución, para el cabal cumplimiento de sus funciones.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



GOBIERNO REGIONAL - LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO

Juan M. Valladolid Alzamora
Dr. Juan M. Valladolid Alzamora
DIRECTOR GENERAL

JMVA/MVC/ABC/LMTR