



Resolución Directoral

Tarapoto, 31 de diciembre del 2018

VISTO:

El Informe N° 014-2018-CAPyDOC.D.H./TPTO de fecha 14 de diciembre 2018, remitido por la Oficina de Capacitación, Docencia e Investigación y evaluada por la Oficina de Recursos Humanos del Hospital II - 2 Tarapoto.

CONSIDERANDO:

Que, el Hospital II-2-Tarapoto, es una entidad de la Unidad Ejecutora 404, que a su vez pertenece a la Dirección Regional de Salud y por ende del Gobierno Regional de San Martín, que se encarga de brindar prestaciones de salud para la recuperación y rehabilitación de la salud de los usuarios a nivel regional, contribuyendo a crear entornos de vidas saludables con énfasis en las poblaciones vulnerables.

Que, de acuerdo a lo establecido por el literal a) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es función de la mencionada autoridad planificar y formular las políticas nacionales del sistema, en materia de desarrollo y capacitación;

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, el cual establece en su artículo 12, que las Oficinas de Recursos Humanos, son las responsables de conducir la capacitación en su Entidad; en virtud a ello, la planifican, ejecutan y evalúan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, del 08 de agosto de 2016, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR formalizó la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas";

Que, el numeral 6.4 del artículo 6 de la referida Directiva desarrolla el Ciclo del Proceso de Capacitación, el cual tiene como primera etapa la de Planificación, y a su vez, esta etapa contiene cuatro fases, siendo la última de ellas la de "Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas";

Que, el numeral 6.4.1.4 del artículo 6 de la mencionada 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, cuya elaboración se origina con el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación;

Que, de acuerdo con lo establecido por el numeral 5.2.7 del artículo 5 y el numeral 6.4.1.4 del artículo 6 de mencionada Directiva, el referido Plan debe ser aprobado por el titular de la entidad y deberá ser puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;





Resolución Directoral

Tarapoto, 31 de diciembre del 2018

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2019 de la Unidad Ejecutora Hospital II - 2 Tarapoto - PDP 2019;

Que, en uso de las atribuciones conferidas, mediante Ordenanza Regional N°005-2017-GRSM/CR, que aprueba la Modificación del Reglamento de Organización y Funciones ROF del Gobierno Regional de San Martín, y su modificatoria, Ordenanza Regional N°009-2017-GRSM/CR, de fecha 18 de julio del 2017, que en su Art. 1° aprueba los ajustes y/o precisiones del reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de San Martín - ROF y la Resolución Directoral Regional N°297-2018-GRSM/DIRES-SM/DG, de fecha 21 de mayo del 2018, mediante el cual se encarga al Titular de la Entidad en el cargo de Director.

Que, contando con el Visto del Área de Recursos Humanos, Oficina de Planificación y Presupuesto, Oficina de Capacitación, Docencia e Investigación y Asesoría Legal de la Unidad Ejecutora Hospital II-2-Tarapoto,

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personal Anualizado 2019 de la Unidad Ejecutora Hospital II - 2 Tarapoto - PDP 2019, que en anexo forma parte de la presente Resolución.

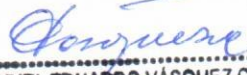
Artículo 2°.- Encargar a la Oficina Capacitación, Docencia e Investigación, la Responsabilidad de la Difusión, supervisión, monitoreo, evaluación y cumplimiento del acotado Plan, en coordinación con los jefes de los Departamentos, Oficinas y Servicios; además remitir copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR informará a la Dirección General semestralmente sobre el funcionamiento del mismo;

Artículo 3°.- Disponer, la publicación de la presente Resolución en el portal institucional.

POR TANTO;

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
UNIDAD EJECUTORA HOSPITAL II-2-TARAPOTO


M.C. MANUEL EDUARDO VÁSQUEZ CONTRERAS
DIRECTOR



PERÚ

Ministerio
de Salud

DIRESA-SM
HOSPITAL II-2 -TARAPOTO

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU
"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS HOSPITAL II-2 TARAPOTO 2019





INDICE

1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	4
1.1 Misión	4
1.2 Visión	4
1.3 Principios	4
1.4 Valores institucionales	4
1.5 Objetivos Estratégicos Institucionales Generales	5
2. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES	6
2.1 Competencias Necesarias.	6
3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS	8
3.1 Objetivos de la capacitación	8
3.2 Estrategias de la capacitación	9
3.3 Datos de la población de la entidad	9
3.4 Tipos de evaluación a ser implementados	9
3.5 Financiamiento	13
4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN	14
4.1 Metas e indicadores	14
4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación	15





PRESENTACIÓN

El Hospital II-2 Tarapoto fue creado el 6 de enero de 1986, con el nombre de Hospital de Tarapoto, por el presidente de la República Arq. Fernando Belaunde Terry, y el Ministro de Salud, Dr. Javier Arias Stella. El mismo año quedó constituido su primer equipo de salud, bajo la dirección del Dr. Juan B. Lozano. El 28 de junio de 1986, mediante DS 022-86-SA se integran funcionalmente, los servicios hospitalarios del Instituto Peruano de Seguridad Social a través de la Ley N° 26743 de enero de 1997, se deja sin efecto el DS 022-86-SA y se encarga a una comisión bipartita MINSA-ESSALUD para restituir en cada caso los bienes y servicios comprometidos como consecuencia de la integración. Con RD N° 118-DG-DIRES, del 03 de septiembre del 2007 se formaliza la recuperación física del Hospital realizada el 01 de septiembre del mismo año. El Hospital de La Banda de Shilcayo se fue construyendo en forma desordenada sobre las bases de un Puesto de Salud y durante los 21 años de integración se atendió a la mayoría de pacientes que solicitaban atenciones médico quirúrgicas en condiciones de riesgo e inseguridad. De manera similar, el Centro Materno Perinatal se construyó sobre las bases del Centro de Salud Tarapoto y las condiciones de hacinamiento e inseguridad impidieron una atención de calidad de segundo nivel del binomio madre niño de todo el ámbito regional. El Hospital II-2 de Tarapoto funcionalmente forma parte de la Red Nacional Asistencial de Salud y administrativamente pertenece a la Dirección Regional de Salud de San Martín (DIRES). Como hospital de referencia regional, por su nivel de categorización tiene asignada la población de Tarapoto para brindar servicios extramurales preventivos promocionales. La Dirección regional de Salud a la vez junto a las Redes de Servicios de Salud de San Martín, Dorado, Picota y Lamas financieramente integra la Unidad Ejecutora 400. Actualmente, el Hospital de Tarapoto, está considerado como un Hospital de Mediana Complejidad, Nivel II-2 tal como lo estipula la Resolución Directoral N° 168-DG- DIRES/SM-09, que aprueba la re-categorización al Hospital de Tarapoto, de la Dirección Regional de Salud de San Martín, cuyas disposiciones son de cumplimiento obligatorio por parte de las Unidades Orgánicas que la conforman. Creado como unidad ejecutora, el 09 de diciembre del año 2010, mediante la promulgación de la Ley N° 29626. Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2011.

El Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del Hospital II-2 Tarapoto, se ha elaborado alineado a los instrumentos de gestión vigentes institucionales: Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo, y sus objetivos se han articulado a los objetivos de capacitación, con la





finalidad de establecer lineamientos generales que orienten la identificación de competencias laborales para el desarrollo de las personas, desde una perspectiva holística reconociendo a su recurso humano en su dimensión individual y como miembros del equipo de salud, con capacidades valiosas sobre las que se construirá el aprendizaje orientado a lograr un óptimo desempeño laboral y mejorar la calidad de la atención de nuestros pacientes, todo esto de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, la Ley 30057 y su reglamento.

El PDP 2019 contempla las líneas de trabajo, compuesto por actividades de: actualización, adiestramiento y capacitación por competencias, inducción y re-inducción laboral; así como las acciones de fomento del desarrollo humano y superación personal. Considerando a la capacitación como el eje fundamental para que el recurso humano pueda realizar sus labores con eficiencia, calidad y calidez.

El PDP 2019 deberá ejecutarse como un sistema integral y permanente, propiciando el logro de mejores resultados en el cumplimiento de los objetivos institucionales, además de propiciar en el recurso humano, el desarrollo de mejores actitudes, habilidades y destrezas, constituyéndose así en un factor relevante en la superación laboral, profesional y de su equipo de trabajo.





PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS "HOSPITAL II – 2 TARAPOTO" 2019

1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1. Misión

"Somos un Hospital II - 2, que brinda atención integral especializada mediante Unidades Productoras de Servicios de Salud del segundo nivel de atención, personalizada, con amabilidad, sentido de urgencia y estándares de calidad, a la población nor oriental "

1.2. Visión

"Hospital referente en la macro región nor oriental, en gestión clínica moderna y docencia, con altos estándares de calidad científica, técnica y humana al servicio de la población."

1.3. Valores institucionales

Los valores que representa el Hospital son coherentes con los declarados por el Ministerio de Salud, que derivan de su condición de hospital público integrado en la red, en su papel como hospital de referencia, de hospital comprometido con la sociedad en que se encuentra inmerso.

- Derecho a la Salud
- Inclusión Social
- Respeto
- Excelencia
- Integridad
- Vocación de Servicio
- Eficiencia





1.4. Objetivos Estratégicos Generales Institucionales

1. Fortalecer la atención altamente especializada a la mujer con problemas en su salud materna y fetal, que contribuya a la disminución de la morbilidad y mortalidad materna y perinatal, con énfasis en la población más vulnerable.
2. Consolidar la atención altamente especializada que responde a las necesidades de salud del neonato, el niño y el adolescente, con énfasis en los trastornos nutricionales y enfermedades prevalentes, que contribuya a la disminución de la morbilidad y mortalidad por estas causas, principalmente en la población vulnerable.
3. Mejorar la atención especializada que responde a las Enfermedades Transmisibles (TBC y VIH/SIDA) y a las Enfermedades No Transmisibles y Crónico-degenerativas (especialmente Obesidad, Hipertensión Arterial, Diabetes Mellitus, Cáncer de Cuello Uterino y de Mama), que afectan a los grupos poblacionales objetivo de nuestro Hospital.
4. Lograr condiciones para responder como Hospital Seguro ante los riesgos y daños a la salud que puedan suscitarse por factores externos naturales y de origen antrópico.
5. Obtener la Acreditación como Hospital II-2 que cumple estándares de calidad de atención que se sustentan en una adecuada gestión clínica y seguridad de la atención que brindamos, así como en el desarrollo eficaz de procesos relevantes para desarrollar la Atención Altamente Especializada, enfatizando la Gestión de Medicamentos, la Certificación de Competencias y la Docencia e Investigación.
6. Lograr la innovación de la infraestructura y equipamiento sustentada en evaluación de tecnologías hospitalarias y proyectos de inversión, e implementación de un sistema de información para la toma de decisiones, que permitan a una mayor capacidad de oferta de los servicios de salud altamente especializados del hospital.
7. Optimizar el apoyo administrativo con énfasis en el abastecimiento, el financiamiento y la gestión del aseguramiento, con repercusión positiva en la accesibilidad de nuestros usuarios a los servicios necesarios para la atención de





sus necesidades de salud.

2. COMPETENCIAS NECESARIAS:

Para lograr los Objetivos Estratégicos del Hospital II – 2 Tarapoto se requiere contar con recurso humano eficiente y plenamente identificado con los objetivos institucionales, siendo prioritario desarrollar o fortalecer algunas competencias:

- a) Fortalecimiento de atención de salud dentro del marco de la gestión de la calidad en salud, al usuario y a la comunidad, mediante una comunicación asertiva e interculturalidad.
- b) Gestión del desarrollo de los recursos humanos en salud y desarrollo organizacional.
- c) Organización y planificación para el logro de los objetivos y mejora del desempeño de los recursos humanos.
- d) Gestión de la prestación de salud altamente especializada con énfasis en la mujer, neonato e infante, sobre la plataforma de la Medicina Basada en Evidencias.
- e) Gestión de prestación de atención de salud altamente especializada en enfermedades transmisibles y no transmisibles, crónica, degenerativa, emergencia y urgencias.
- f) Gestión de riesgos y desastres en el Hospital II – 2 Tarapoto y ante situaciones de emergencias y desastres en la población.





3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA CAPACITACION ANUAL

3.1 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

CUADRO N° 01

OBJETIVOS ESTRATEGICOS HOSPITAL II - 2 TARAPOTO 2016 - 2019	OBJETIVOS DE CAPACITACION ANUAL 2019
OGE1: Fortalecer la atención altamente especializada a la mujer con problemas en su salud materna y fetal, que contribuya a la disminución de la morbilidad y mortalidad materna y perinatal, con énfasis en la población más vulnerable.	O.C.A.1 Actualizar al recurso humano en sus conocimientos, habilidades y aptitudes, considerando el desarrollo tecnológico, herramientas, procesos de organización de la oferta de servicios de salud y las exigencias de la demanda.
OGE2: Consolidar la atención altamente especializada que responde a las necesidades de salud del neonato, el niño y el adolescente, con énfasis en los trastornos nutricionales y enfermedades prevalentes, que contribuya a la disminución de la morbilidad y mortalidad por estas causas, principalmente en la población vulnerable	O.C.A. 2 Adiestrar al recurso humano para la implementación de servicios estratégicos, técnicas y procedimientos que contribuyan al mejoramiento de la capacidad resolutive del hospital, acorde a la categoría II-2, así como para la innovación en la gestión institucional.
OGE3: Mejorar la atención especializada que responde a las Enfermedades Transmisibles (TBC y VIH/SIDA) y a las Enfermedades No transmisibles y crónico degenerativas (especialmente Obesidad, Hipertensión Arterial, Diabetes Mellitus, Cáncer de Cuello Uterino y de Mama), que afectan a los grupos poblacionales objetivo de nuestro Hospital.	O.C.A. 2 Adiestrar al recurso humano para la implementación de servicios estratégicos, técnicas y procedimientos que contribuyan al mejoramiento de la capacidad resolutive del hospital, acorde a la categoría II-2, así como para la innovación en la gestión institucional.
OGE4: Lograr condiciones para responder como Hospital Seguro ante los riesgos y daños a la salud que puedan suscitarse por factores externos naturales y de origen antrópico.	O.C.A. 3 Fomentar y estimular la identidad institucional del recurso humano, así como la mejora continua de sus habilidades, aptitudes y actitudes, que contribuyan en el desarrollo del desempeño laboral con calidad y eficiencia.
OGE 5: Obtener la Acreditación como Hospital II-2 que cumple estándares de calidad de atención que se sustentan en una adecuada gestión clínica y seguridad de la atención que brindamos, así como en el desarrollo eficaz de procesos relevantes para desarrollar la Atención Altamente Especializada, enfatizando la Gestión de Medicamentos, la Certificación de Competencias y la Docencia e Investigación	O.C.A.4 Desarrollar acciones de educación continua orientadas a la inducción del personal, procesos de mejora continua, actualización permanente en la aplicación de normas técnico administrativas, desarrollo del personal, promoción de la identidad institucional y generación de una cultura de trabajo favorable





<p>OGE 6: Lograr la innovación de la infraestructura y equipamiento sustentada en evaluación de tecnologías hospitalarias y proyectos de inversión, e implementación de un sistema de información para la toma de decisiones, que permitan a una mayor capacidad de oferta de los servicios de salud altamente especializados del hospital.</p>	<p>O.C.A. 4 Desarrollar acciones de educación continua orientadas a la inducción del personal, procesos de mejora continua, actualización permanente en la aplicación de normas técnico administrativas, desarrollo del personal, promoción de la identidad institucional y generación de una cultura de trabajo favorable</p>
<p>OGE 7: Optimizar el apoyo administrativo con énfasis en el abastecimiento, el financiamiento y la gestión del aseguramiento, con repercusión positiva en la accesibilidad de nuestros usuarios a los servicios necesarios para la atención de sus necesidades de salud.</p>	<p>O.C.A.3 Fomentar y estimular la identidad institucional del recurso humano, así como la mejora continua de sus habilidades, aptitudes y actitudes, que contribuyan en el desarrollo del desempeño laboral con calidad y eficiencia.</p>

3.2 ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

- 3.2.1. Aplicación de técnicas modernas de capacitación y educación continua en servicio, para la implementación y desarrollo de Actividades de Capacitación y Asesoría Técnica.
- 3.2.2. Planificación y desarrollo de talleres en áreas administrativas y asistenciales.
- 3.2.3. Realización de pasantías, rotaciones externas, cursos y talleres en temas asistenciales en relación directa con las funciones que desempeñan los recursos humanos.
- 3.2.4. Desarrollo de actividades de capacitación en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).
- 3.2.5. Realización cursos corporativos, de acuerdo a los convenios interinstitucionales vigentes.





3.3 DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD:

En el Hospital II – 2 Tarapoto se cuenta con 549 plazas de personal nombrado, 204 contratados en la modalidad de CAS, en total 753 trabajadores. En el CAP institucional se han definido adicionalmente 09 cargos de confianza, aún es necesaria la incorporación de personal a la institución especialmente los que vienen trabajando en el régimen de CAS, tenemos brechas de algunas especialidades médicas, así como hay déficit de algunos tipos de profesionales asistenciales como, por ejemplo: enfermeras, y nutricionistas, para cubrir las necesidades de acuerdo al Nivel de Complejidad II-2. Por otra parte, nuestra institución cuenta con un total de 00 médicos residentes, de los cuáles 00 son destacados y 00 de plaza libre.

GRÁFICA N° 01
COMPOSICIÓN DEL PERSONAL, SEGÚN SU CONDICIÓN LABORAL



FUENTE: Oficina de Recursos Humanos-2018





**CUADRO N° 02
CARACTERÍSTICAS DEL RECURSO HUMANO, SEGÚN CONDICIÓN LABORAL**

CARGO / CATEGORIA / NIVEL	NOMBRADOS	CONTRATADOS	TOTAL
Médicos Cirujanos	58	46	104
Enfermeras	69	76	145
Obstetras	28	17	45
Odontólogos	05	0	05
Tecnólogo medico	06	18	24
Psicólogos	04	04	08
Químicos Farmacéuticos	03	11	14
Biólogos	10	04	14
Nutricionistas	03	04	07
Trabajadores Sociales	02	02	04
Técnicos	162	110	272
Auxiliares	20	16	36
TOTALES	370	308	

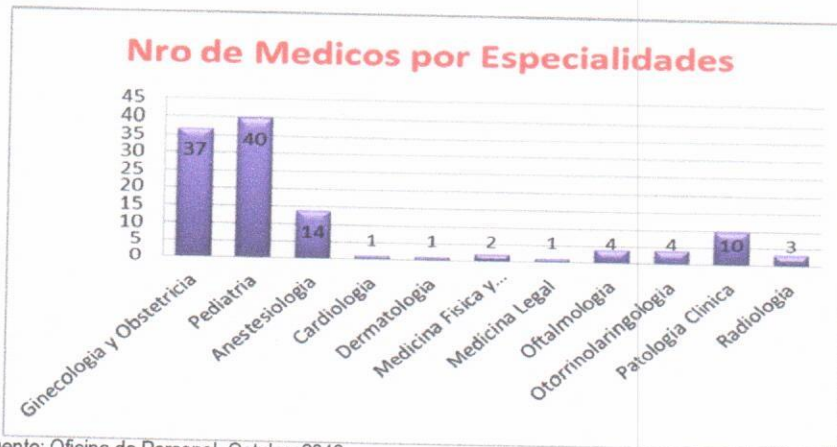
Fuente: Unidad de Programación, Enero 2018.

En el Cuadro N° 02 se observa que de 678 trabajadores asistenciales que tiene asignado el Hospital II – 2 Tarapoto 370 son nombrados y 308 son CAS, son Profesionales de la Salud 370 y 308 son personal técnico y auxiliar, es importante este análisis desde la perspectiva que el Hospital es de alta especialización, por contraste el mayor número de recurso humano está en el nivel de personal técnico y auxiliar lo cual tiene una tendencia a ir disminuyendo especialmente el de personal auxiliar, pues las necesidades para un Hospital II-2 están más orientadas a personas técnicas con mejores niveles de capacitación que permitan el cumplimiento de los procedimientos técnicos asistenciales y administrativos.





GRÁFICA N° 02
NRO DE MEDICOS SEGÚN ESPECIALIDADES



Fuente: Oficina de Personal, Octubre 2018

En la Gráfica N° 03, se observa del personal médico especialista existe 14 pediatras, 12 gineco obstetras, 10 anesthesiólogos, 01 patólogos clínicos, de un total de 104 médicos especialistas nombrados, esto se debe al Nivel de complejidad II-2 que brinda servicios al binomio madre niño.

CUADRO N° 03
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL SEGÚN GRUPO PROFESIONAL

GRADO ACADÉMICO Y ESPECIALIDAD, SEGÚN PROFESIONALES DE LA SALUD				
PROFESIONALES	PROFESIONALES	MAESTRÍA	DOCTORADO	ESPECIALIDAD
Médicos Cirujanos				
Enfermeras				
Químico Farmacéutico				
Odontólogos				
Tecnólogo Médico				
Obstetras				
Psicólogos				
Trabajadora Social				
Nutricionista				
Biólogos				
TOTAL				





En el Cuadro N° 04 se observa que existe un grupo de profesionales con grados académicos de maestría y doctorados, no obstante, existe personal tanto asistencial como administrativo que cuenta con los estudios concluidos de post grado, lo que implica necesidad de brindar oportunidad a todo el personal egresado, para contribuir en la obtención de sus respectivos títulos y/o grado.

3.4 EVALUACION

Para el monitoreo y verificación de los resultados del PDP Anual, se aplicará modalidades de evaluación de la capacitación oportunas a las acciones de capacitación previstas como exámenes de conocimientos y evaluación del desempeño.

3.5 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

- Evaluación de Conocimientos: Se verificará si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- Evaluación del Desempeño: Si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.

3.6 FINANCIAMIENTO

El respectivo financiamiento para el Plan de Desarrollo de las Personas Hospital II-2 Tarapoto 2019 cuenta con disponibilidad presupuestaria otorgando por la actual gestión.

4 METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

4.1 Metas e indicadores:





CUADRO N° 05
METAS DEL PDP ANUAL 2019

a. 80% del Personal de salud capacitado para la atención con calidad en salud.
b. 80% de Gestores o de personal con funciones relacionadas a recursos humanos, capacitados en Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos.
c. 80% de los gestores y personal con funciones relacionadas, capacitados en rectoría, fortalecimiento de la gestión administrativa y asistencial.
d. 80% de Profesionales Médicos, Profesionales de la Salud y personal técnico, capacitados en la atención de salud altamente especializada dirigida a la mujer, neonato e infante, adolescente que contribuya a la reducción de la morbi mortalidad materna neonatal e infantil.
e. 80% de personal asistencial y personal administrativo con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de enfermedades transmisibles.
f. 80% de personal asistencial y personal administrativo con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de enfermedades no transmisibles, enfermedades crónicas y degenerativas.
g. 80% de personal asistencial y personal administrativo con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de emergencias y urgencias.
h. 80% de gestores y personal con funciones relacionadas, capacitados en vulnerabilidad hospitalaria y Gestión de Riesgos y Desastres.
i. Gestionar el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo
j. Generar Cultura de calidad y seguridad del paciente en el 80% de los trabajadores de la institución.
k. Crear identidad institucional en el 100% de trabajadores del Hospital II-2 Tarapoto

Los indicadores que podrían ser usados dependiendo del tipo de capacitación impartida, serían:

TABLA N° 05
INDICADORES DEL PDP ANUAL 2019

INDICADOR	FORMULA
% Cobertura:	$\frac{\text{Nº de trabajadores programados en acciones de capacitación}}{\text{Nº total de trabajadores}}$
% Asistencia	$\frac{\text{Número de personas que asistieron efectivamente}}{\text{Número de personas programadas}}$





Número de personal capacitado anualmente	N° de personal capacitado/ total de Personal
Cantidad de curso impartidos anualmente, % de Eficiencia de acciones de capacitación.	N° de acciones de capacitación ejecutados/ Total de acciones de capacitación programados por año
% de Eficiencia por Tipo de accion de capacitacion	N° de talleres ejecutadas / Total de talleres programados en el año. ...(aquí se consideran todos los tipos de acción de capacitación que tengan programadas)
Talleres realizados anualmente	
Cantidad de pasantias y rotaciones externas anualmente.	N° de pasantías ejecutadas / Total de pasantías programados en el año. N° de rotaciones externas ejecutadas / Total de rotaciones Externas programadas en el año.

4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Para poder realizar el seguimiento y evaluación de las actividades de capacitación se aplicarán los siguientes mecanismos:

De reacción:

Permite medir la satisfacción de los capacitados con respecto a la formación que acaba de recibir; normalmente esta evaluación se suele realizar mediante un cuestionario al acabar el curso. El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y las áreas de oportunidad de los cursos o talleres de formación, con el fin último de mejorar en ediciones futuras.

De aprendizaje o de conocimientos:

Pretende medir los conocimientos adquiridos por los capacitados a lo largo del curso a través de una prueba de control antes y después de la acción formativa o también o mediante entrevistas con los participantes del curso.

Las evaluaciones de este nivel determinan el grado en que los participantes realmente asimilaron lo que se les impartió, y la forma en que algunos factores pueden influir en el aprendizaje, como pueden ser el contenido del curso, las actividades de aprendizaje, la





ANEXO N° 01

MATRIZ DE COHESION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL

OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2019-2023	COMPETENCIAS NECESARIAS	OBJETIVOS DE CAPACITACION ANUAL 2020	METAS
<p>OE 1. Fortalecer la oferta de los Servicios de Salud con enfoque de calidad.</p>	<p>Competencias para fortalecer la atención de salud dentro del marco de la gestión de la calidad en salud, al usuario y a la comunidad, mediante una comunicación asertiva e interculturalidad</p>	<p>O.C.Q.1 Fortalecer la atención de calidad al usuario de acuerdo a políticas institucionales, dentro del marco de la Gestión de la calidad.</p>	<p>a. 80% del Personal de salud capacitado para brindar atención con calidad en salud al usuario.</p>
<p>OE 2. Fortalecer la gestión del potencial humano.</p>	<p>Competencias en gestión del desarrollo de los recurso humano en salud y desarrollo organizacional</p>	<p>O.C.Q. 2 Fortalecer la gestión del desarrollo de los recursos humanos.</p>	<p>b. 80% de Gestores o personal con funciones relacionadas a RRHH capacitado en Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos.</p>
<p>OE 3. Optimizar la Gestión Institucional para mejorar el desempeño.</p>	<p>Competencias para la organización y planificación para el logro de los objetivos y mejora del desempeño de los RRHH</p>	<p>O.C.Q.3 Mejorar el desempeño de los RRHH para el logro de los objetivos institucionales basados en la Gestión Institucional.</p>	<p>d. 80% de los Gestores y personal con funciones relacionadas a gestión institucional, organización y planificación en la gestión administrativa y gestión asistencial.</p>
<p>OE 4. Fortalecer la atención de salud altamente especializada dirigida a la mujer, neonato e infante, que contribuya a la reducción de la morbi- mortalidad materna neonatal e infantil.</p>	<p>Competencias para la gestión de prestación de salud altamente especializada con énfasis en la mujer, neonato e infante, sobre la plataforma de la MBE</p>	<p>O.C.Q.4 Fortalecer la atención de salud de la mujer, neonato e infante.</p>	<p>f. 80% de Profesionales Médicos, no médicos y personal técnico, capacitados en la atención de salud de las mujeres, neonatos e infante que contribuya a la reducción de la morbi mortalidad materna neonata infantil.</p>
<p>OE 5. Brindar atención de salud especializada orientada a</p>	<p>Competencias para la gestión de prestación de atención de salud altamente especializada</p>	<p>O.C.Q.5.1 Fortalecer la atención de salud de las enfermedades transmisibles en todas las etapas de la vida</p>	<p>g. 80% de personal asistencial y personal con funciones relaciones, capacitados en la atención de salud de enfermedades transmisibles.</p>





PERÚ

Ministerio de Salud

DIRESA-SM
HOSPITAL II-2 -TARAPOTO

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU
"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"



disminuir y controlar las enfermedades transmisibles y no transmisibles, crónicas y degenerativas, así como la atención de emergencias y urgencias médicas que afectan a la población en todas las etapas de vida.

en enfermedades transmisibles y no transmisibles, crónicas, degenerativas, emergencia y urgencias.

O.C.Q.5.2 Fortalecer la atención de salud de las enfermedades no transmisibles, enfermedades crónicas y degenerativas en todas las etapas de la vida

h. 80% de personal asistencial y personal con funciones relacionadas capacitados en la atención de salud de enfermedades no transmisibles enfermedades crónicas y degenerativas.

O.C.Q.5.3 Fortalecer la atención de salud en emergencias y urgencias en todas las etapas de la vida

i. 80% de personal asistencial y personal con funciones relacionadas capacitados en la atención de salud de emergencias y urgencias.

OE 6.

Disminuir los riesgos de vulnerabilidad Hospitalaria para optimizar la atención de salud de la población en situaciones de emergencias y desastres.

Competencias para la Gestión de Riesgos y desastres en el Hospital II-2 Tarapoto

O.C.Q.6.1 Fortalecer la evaluación de la vulnerabilidad hospitalaria y la gestión de riesgos y desastres.

j. 80% de gestores y personal con funciones relacionadas, capacite en Vulnerabilidad Hospitalaria y Gestión de Riesgos y Desastres



ANEXO N° 02

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE CAPACITACION – TALLER

Recursos Humanos le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra unidad valora enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta:

-En términos generales, ¿cómo calificaría usted el taller...?

- () Excelente () Muy bueno () Bueno () Regular () Malo

-¿Considera que el contenido del taller le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?

- () Sí, bastante () Sí, moderado () Sí, un poco () No

-En forma individual, ¿cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores?

Table with 6 columns: Expositor, Excelente, Muy bueno, Bueno, Regular, Malo. Rows for Expositor 1 and Expositor 2.

-¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?

Table with 6 columns: Aspecto, Excelente, Muy bueno, Bueno, Regular, Malo. Rows for A. Atención en la inscripción, B. Instalaciones / aula, C. Coffeebreaks, D. Audio / Video, E. Otro:

-¿El horario le pareció el adecuado?

- () Sí () No

Si su respuesta es No, ¿qué otros horarios sugerirían?

Días:

Horas:

-¿Cómo tuvo conocimiento del taller XX? (puede marcar más de una alternativa)

- () Recibió correo electrónico de Recursos Humanos () Por la revista interna () Su jefe se lo sugirió () Pizarra de comunicaciones () Intranet () Otro medio:

-¿Qué tema(s) le interesaría que tratemos en próximos talleres de capacitación? Comentarios y sugerencias:

.....

¡Muchas gracias por su colaboración!



VALORIZACION DE CURSOS PRIORIZADOS

Nº	NOMBRE DEL EVENTO	TIPO DE EVENTO	TIPO DE PARTICIPANTE	COSTO
1	DERECHO PROCESAL CIVIL	CURSO	Abogados	9000
2	ANESTESIA, ANALGESIA, Y REANIMACION	CURSO TALLER	Medicos	12000
3	ELABORACION Y GESTION DE PROYECTOS SOCIALES	CURSO TALLER	Trabajadores Sociales	8000
4	ENDOCRINOLOGIA PEDIATRICA Y GENETICA	CURSO	Medicos	8000
5	GESTION DE MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial	10000
6	CURSO ORIENTADO AL ARCHIVO DE DOCUMENTOS	CURSO	Personal Administrativo	6000
7	ACTUALIZACION DE ALMACENAMIENTO Y CONTROL DE KARDEX	CURSO	Personal Administrativo	10000
8	ACTUALIZACION DEL SEACE (Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado)	CURSO	Personal Administrativo	10000
9	CAPACITACION EN REGISTRO DE HIS	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial	8000
10	NUTRICION PARENTERAL	CURSO TALLER	Nutricionistas	6000
11	ECOGRAFIA TRANSFONTANELAR Y ABDOMINAL	CURSO	Medicos	7000
12	ESTABILIZACION HEMODINAMICA	CURSO	Medicos/Obstetras	7000
13	RCP AVANZADO	CURSO	Medicos/Obstetras	20000
14	CURSO TALLER SIAF (Sistema Integrado de Administración Financiera)	CURSO TALLER	Personal Administrativo	10000
15	LEGISLACION DE CONCURSO CAS	CURSO	Personal Administrativo	8000
16	CURSO DE DISEÑO GRAFICO	CURSO	Personal Administrativo	5000
17	BIOSEGURIDAD HOSPITALARIA	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial	10000
18	CURSO DE ACTUALIZACIONES DE LA NORMATIVA EN COMPRAS	CURSO	Personal Administrativo	12000
19	CURSO DE TRANSPORTE ASISTIDO	CURSO	Obstetras/Enfermeras	29000
20	CURSO DE MONITOREO MATERNO FETAL EN UCEO (Unidad de Cuidados Emergencias Obstetricas)	CURSO	Obstetras	12000
21	ADMINISTRACION Y GESTION EN SERVICIOS DE ENFERMERIA	CURSO	Enfermeras	12000
22	ADMINISTRACION DE BIENES PATRIMONIALES	CURSO	Personal Administrativo	7000
23	OBSTETRICOS	CURSO	Médicos/Obstetras	5000
24	TRASTORNO DEL APRENDIZAJE 2019	CURSO	Tecnologos Medicos	2000
25	TAMIZAJE NEONATAL Y ERRORES INNATOS DEL METABOLISMO	CURSO	Medicos	8000
26	CURSO EN RADIOLOGIA	CURSO	Odontologos	4000
27	ENTRENAMIENTO TECNICO EN CAPACITACION	CURSO	Personal Administrativo	6000
28	CURSO DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	CURSO	Obstetras/Enfermeras	12000
29	CURSO DE ACTUALIZ. EN NORMAS TECNICAS PARA LA AUTOEVALUACION	CURSO	Personal Administrativo	7000
30	CURSO DE PROYECTOS DE MEJORA DE LA CALIDAD	CURSO	Personal Administrativo/Asistencial	10000
32	CURSO DE ATENCION DEL PARTO VERTICAL HUMANIZADO	CURSO	Obstetras	10000
33	GESTION DE LA EVALUACION DE PERSONAL	CURSO	Personal Administrativo	4000
34	CURSO DE URODINAMICA	CURSO	Medicos	8000
35	REDACCION EFECTIVA	CURSO TALLER	Equipo Administrativo y Asistencial	9000
36	GESTION DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIA	CURSO	Personal Administrativo	3000
37	GESTION DOCUMENTARIA	CURSO	Personal Administrativo	4000
38	CURSO DE RELACIONES HUMANAS	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial	5000
39	CURSO DE DESARROLLO PSICOSOCIAL	CURSO	Trabajadora Social	2000
40	CURSO DE PROTOCOLO DE EVENTOS	CURSO	Personal Administrativo	5000
41	BIOETICA EN SALUD	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial	12000
42	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial	5000
43	SISTEMA DE INVENTARIO	CURSO	Personal Administrativo	9000
44	CURSO EN CIRUGÍA BUCAL MAXILOFACIAL	CURSO	Odontologos	7000
45	FOMENTO DE CODIGO DE ETICA EN LA FUNCION PUBLICA	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial	10000
46	REGIMEN DISCIPLINARIO Y ACCIONES ANTICORRUPCION	CURSO	Equipo Administrativo y Asistencial	12000
47	CURSO ATENCION AL CLIENTE	CURSO	Personal Administrativo	7000
48	METODOLOGÍA PARA LA BUSQUEDA DE INFORMACIÓN CIENTÍFICA	CURSO TALLER	Equipo Administrativo y Asistencial	6000
49	CURSO TALLER DE MEDICINA BASADA EN EVIDENCIAS	CURSO TALLER	Equipo Asistencial	5000
50	PROCEDIMIENTO PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA HOSPITALARIA	CURSO TALLER	Equipo Asistencial	7000
51	BENCHMARKING EN JEFATURAS DE DEPARTAMENTOS Y SERVICIOS	CURSO TALLER	Equipo Administrativo y Asistencial	5000