

Ministerio de Salud  
Hospital Nacional  
"Dos de Mayo"

**CARGO**  
REPÚBLICA DEL PERÚ

N° 0443-2013/D/HNDM

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
**20 SEP 2013**  
TRAMITE DOCUMENTARIO  
Hora: 12:00 Reg: \_\_\_\_\_  
Nombre: \_\_\_\_\_



MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
El presente documento es  
"COPIA FIEL DEL ORIGINAL"  
Que he tenido a la vista

20 SEP 2013

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

24 SEP 2013

RECIBIDO

EXP. N°

*Resolución Directoral*

Julio ACAÑO RIVAS  
FEDATARIO

Lima, 17 de Setiembre de 2013



VISTO el Expediente Administrativo N° 015897-2013,

**CONSIDERANDO:**

Que, a través del Decreto Legislativo N° 1025, se aprueba las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, señalando que la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público, precisando que la capacitación debe servir como estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador;



Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que la Planificación del Desarrollo de las Personas -PDP, al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR, quien será la encargada de definir los contenidos de los PDP;



Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, las entidades públicas deberán mejorar las acciones de capacitación y evaluación e implementar estrategias de desarrollo de capacidades a través del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas, el cual será ejecutado de manera anualizada; el mismo que es aprobado por el titular de la entidad y es puesto en conocimiento de SERVIR;



Que, contenido en visto, viene el Oficio N° 403-2013-OACDI-HNDM, de fecha 13 de agosto de 2013, de la Jefa de la Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación, que en su calidad de Presidente del Comité de Elaboración del PDP, remite para su aprobación el Plan de Desarrollo de las Personas 2014-2018 del Hospital Nacional "Dos de Mayo";



Que, mediante Oficio N° 142-2013-OEPE-HNDM, de fecha 28 de agosto de 2013, la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, remite a la Dirección General el Informe N° 051-MBS-2013-OEPE-HNDM, del Coordinador del Equipo de Trabajo de planes y programas de la Oficina a su cargo, donde se recomienda se apruebe el "Plan de Desarrollo de las Personas (PDP Quinquenal 2014-2018);

J. Vargas

Estando a lo propuesto por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
Oficina de Comunicaciones  
**24 SEP 2013**  
HORA: 12:37 EXP. N° \_\_\_\_\_  
RECIBIDO POR: \_\_\_\_\_

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
UNID. DOC. INVT. Y CAPACIS.  
**25 SET. 2013**  
Hora: 9:00 Reg: \_\_\_\_\_  
Firma: \_\_\_\_\_

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA  
**24 SEP 2013**  
**RECIBIDO**  
HORA: \_\_\_\_\_ REG: \_\_\_\_\_  
FIRMA: \_\_\_\_\_

Con las visaciones de la Directora Ejecutiva de Administración, de la Directora de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, de la Jefa de la Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, la Resolución Ministerial N° 701-2004/MINSA, de Delegación de Funciones, y la Resolución Ministerial N° 696-2008/MINSA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional "Dos de Mayo";

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP Quinquenal 2014-2018) DEL HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO", que en dieciséis (16) folios, forman parte de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Disponer que la Oficina de Personal remita a la Autoridad Nacional de Servicio Civil –SERVIR, de manera impresa y electrónica, el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP Quinquenal 2014-2018) DEL HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO".

**Artículo 3°.-** Disponer que la Oficina de Comunicaciones de la institución publique la presente resolución directoral en el portal de la institución.

Regístrese y comuníquese,



MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

Dr. JOSÉ WILFRIDO ROCA MENDOZA  
DIRECTOR GENERAL

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
El presente documento es  
"COPIA FIEL DEL ORIGINAL"  
Que he tenido a la vista

20 SEP 2013

Julio ACARO RIVAS  
FEDATARIO

JWRM/SRL/OCRO/NDLMES/IEVT/jwpf.  
C.c.

O.E. Administración  
O.E.P. Estratégico  
Oficina de Apoyo a la Capac. Doc e Invest.  
O.A. Jurídica  
Archivo



J. Vargas

CARGO

Ministerio de Salud  
Hospital Nacional  
"Dos de Mayo"

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
El presente documento es  
"COPIA FIEL DEL ORIGINAL"  
Que he tenido a la vista

03 MAY 2013

REPÚBLICA DEL PERÚ



0192-2013/D/HN 207



Julio ACARO RIVAS  
FEDATARIO

*Resolución Directoral*

Lima, 02 de Mayo de 2013

Visto los Expedientes Administrativos N° 021003-2012, 004620-2013, 006298-2013, 007941-2013;

**CONSIDERANDO:**

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

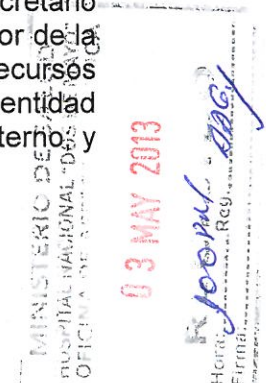
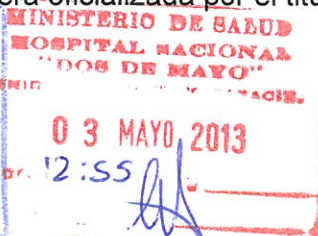
Que, el Decreto Legislativo N° 1025, "Decreto Legislativo que Aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público", estableciendo que corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

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

Que, la Directiva N° 001 -2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de la Personas al Servicio del Estado" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, teniendo vigencia de cinco años y será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados, el mismo que deberá ser elaborado a más tardar en el mes de mayo del año anterior al inicio del periodo de vigencia;

Que, el numeral 6.1 de la precitada Directiva dispone que el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, estará conformado por al menos: El Secretario General, Gerente general o el que haga sus veces, quien lo presidirá; el Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces; el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y por un representante de personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno y que su conformación será oficializada por el titular de la entidad;

J. Vargas



MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
El presente documento es  
"COPIA FIEL DEL ORIGINAL"  
Que he tenido a la vista

03 MAY 2013

Julio ACARO RIVAS  
FEDATARIO



Que, mediante Resolución Directoral N° 0554-2012/D/HNDM, con fecha 28 de noviembre de 2012, se aprobó la Directiva N° 006-2012-DG-OEA-OP-HNDM, "Directiva para elegir a los representantes ante el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo del Personal del Hospital Nacional "Dos de Mayo" PDP-HNDM";



Que, mediante Resolución Directoral N° 0027-2013/D/OP/HNDM, con fecha 22 de enero de 2013, se designaron los miembros integrantes del Comité Electoral para elegir y nombrar a los representantes de los trabajadores ante el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personal del Hospital Nacional "Dos de Mayo";



Que, mediante Informe N° 001-2013-CE-PDP-HNDM, con fecha 26 de febrero de 2013, el Comité Electoral, luego de llevarse a cabo el proceso electoral respectivo, contando con 1,104 sufragantes, declara al Sr. Leoncio Teodoro Cadillo Ríos como miembro titular y a la Sra. Antonia Paulina Oscco Pezua como miembro alterno, ante el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Nacional "Dos de Mayo";



Que, en ese sentido corresponde emitir el acto resolutivo oficializando la conformación del Comité de Elaboración de Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Nacional "Dos de Mayo", a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en las normas precitadas;



Con las visaciones del Director Adjunto, de la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, de la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Administración, de la Jefa de la Oficina de Personal, de la Jefa de la Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica; y



De conformidad con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional "Dos de Mayo"; aprobado por Resolución Ministerial N° 696-2008/MINSA;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Oficializar la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Nacional "Dos de Mayo", el cual estará integrado por los siguientes cinco (05) miembros:

- El Director General o su representante
- La Directora Ejecutiva de la Oficina de Ejecutiva de Planeamiento Estratégico o su representante

**Presidente**

**Miembro**



J. Vargas



03 MAY 2013

Julio ACARO RIVAS  
FEDATARIO

# Resolución Directoral

Lima, 02 de Mayo de 2013



- La Jefa de la Oficina de Personal o su representante
- La Jefa de la Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación o su representante
- Representante de los trabajadores (elegido por votación secreta)  
Sr. Leoncio Teodoro Cadillo Ríos, representante titular  
Sra. Antonia Paulina Oscco Pezua, representante alterno

Secretario

Miembro

Miembro



**Artículo 2º.**-Todas las Unidades Orgánicas de la Institución brindarán las facilidades que requiera el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Nacional "Dos de Mayo".

**Artículo 3º.**- Remitir copia fedateada de la presente Resolución Directoral a las unidades orgánicas interesadas.



**Artículo 4º.**- Encargar a la Oficina de Comunicaciones la publicación de la presente Resolución Directoral en el Portal de Internet del Hospital Nacional "Dos de Mayo", en la dirección electrónica: <http://hdosdemayo.gob.pe/normatividad>

Regístrese y comuníquese.



MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
DR. JOSÉ WILFREDO ROCA MENDOZA  
DIRECTOR GENERAL

*L. Cadillo*  
06/05/2013



JWRM/JEVT/SRL/MISZ/OCRM/AM/TT/R/1302

- c.c:
- Dirección Adjunta.
  - O de Asesoría Jurídica.
  - O E Planeamiento Estr.
  - O E Adm.
  - O de Personal
  - OACDeInv.
  - O de Comunicaciones.
  - Archivo.

*Julio Acaro Rivas*  
06/05/13



J. Vargas



# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

[PDP QUINQUENAL 2014 - 2018]

HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO - MINSA



*León  
L. Casapla*

*Roberto*



## PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Hospital Nacional Dos de Mayo, se elaboro articulando los planes institucionales vigentes, documento de trabajo del Plan Estratégico Institucional 2014 al 2018 y de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR para la elaboración del PDP; que establece las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, el cual tiene la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado.

El Plan de Desarrollo de las Personas 2014-2018 del Hospital Nacional Dos de Mayo se ha desarrollado dentro del marco estratégico institucional cuyos objetivos se han articulado a 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 nuestros colaboradores 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.



*J. L. Castillo*  
*J. L. Castillo*





## PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO 2014-2018

### 1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

#### 1.1. Misión

"Somos un Hospital Nacional que oferta servicios de salud con calidad a pacientes con patologías de alta complejidad, priorizando la atención de la población más vulnerable y excluida, en todas las etapas de vida".

#### 1.2. Visión

Al 2018 ser un Hospital acreditado, líder en atención integral en patologías de alta complejidad, con potencial humano comprometido en brindar atención de calidad, contribuyendo a la inclusión social; promoviendo la investigación y docencia".

#### 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.

- **Solidaridad:** Brindamos nuestro servicio con colaboración y dedicación, contribuyendo al bienestar del usuario.
- **Responsabilidad:** Trabajamos con disposición de poner todo el esfuerzo para el logro de los objetivos planteados en beneficio de los usuarios externos e internos.
- **Honestidad:** Trabajamos con respeto a la verdad de manera honesta, transparente y diáfano.



4  
*[Handwritten signature]*  
h. castro



- **Vocación de Servicios:** El trabajador labora con actitud de servicio y entrega, más allá de la responsabilidad contractual.

#### 1.4. Objetivos Estratégicos Institucionales Generales

- a. Fortalecer la oferta de los Servicios de Salud con enfoque de calidad.
- b. Fortalecer la gestión del potencial humano.
- c. Optimizar la Gestión institucional para mejorar el desempeño.
- d. 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.
- e. Brindar atención de salud especializada orientada a 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.
- f. Disminuir los riesgos de vulnerabilidad hospitalaria para optimizar la atención de salud de la población en situaciones de emergencias y desastres.

#### 2. COMPETENCIAS NECESARIAS:

Para lograr los Objetivos Estratégicos del Hospital Nacional Dos de Mayo se requiere contar con colaboradores eficientes y plenamente identificados con los objetivos institucionales, siendo prioritario desarrollar o reforzar algunas competencias:

- A. Competencias para 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. Competencias en gestión del desarrollo de los recursos humanos en salud desarrollo organizacional.
- C. Competencias para la organización y planificación para el logro de los objetivos mejora del desempeño de los recursos humanos.
- D. Competencias para la gestión de prestación de salud altamente especializada con



*[Handwritten signature]* 5  
*[Handwritten signature]*  
L. CASARDO



énfasis en la mujer, neonato e infante, sobre la plataforma de la Medicina Basada en Evidencias.

- E. Competencias para la gestión de prestación de atención de salud altamente especializada en enfermedades transmisibles y no transmisibles, crónicas, degenerativas, emergencia y urgencias.
- F. Competencias para la gestión de riesgos y desastres en el Hospital Nacional "Dos de Mayo" y ante situaciones de emergencias y desastres en la población.

### 3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA CAPACITACION QUINQUENAL (Matriz Cohesión anexo Nro. 1)

#### 3.1 Objetivos de la capacitación

CUADRO 01

OBJETIVOS ESTRATEGICOS HNDM 2014-2018	OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENALES 2014-2018
<b>OE 1.</b> <i>Fortalecer la oferta de los Servicios de Salud con enfoque de calidad.</i>	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.
<b>OE 2.</b> <i>Fortalecer la gestión del potencial humano.</i>	O.C.Q. 2 Fortalecer la gestión del desarrollo de los recursos humanos.
<b>OE 3.</b> <i>Optimizar la Gestión Institucional para mejorar el desempeño.</i>	O.C.Q.3 Mejorar el desempeño de los recursos humanos para optimizar la Gestión Institucional.
<b>OE 4.</b> <i>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.</i>	O.C.Q.4 Fortalecer la atención de salud de la mujer, neonato e infante.
<b>OE 5.</b> <i>Brindar atención de salud especializada orientada a 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.</i>	O.C.Q.5.1 Fortalecer la atención de salud de las enfermedades trasmisibles en todas las etapas de la vida.
	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.
	O.C.Q.5.3 Fortalecer la atención de salud en emergencias y urgencias en todas las etapas de la vida.



*Signature of H. Castillo*



**OE 6.**  
*Disminuir los riesgos de vulnerabilidad Hospitalaria para optimizar la atención de salud de la población en situaciones de emergencias y desastres.*

**O.C.Q.6** Fortalecer la evaluación de la vulnerabilidad hospitalaria y la gestión de riesgos y desastres.

### 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. Planificación y desarrollo de especialidades y diplomados que brinden las herramientas necesarias para el cumplimiento de las metas institucionales.
- 3.2.4. Realización de pasantías, rotaciones externas, cursos y talleres en temas asistenciales en relación directa con las funciones que desempeñan los recursos humanos.
- 3.2.5. Desarrollo de actividades de capacitación en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).
- 3.2.6. Realización cursos corporativos, de acuerdo a los convenios interinstitucionales vigentes.

### 3.3 Datos de la población de la entidad:

El Hospital Nacional Dos de Mayo, cuenta con un total de 2271 trabajadores (cuadro 2) de los cuales 636 (28%) son CAS y 1635 (78%) son nombrados. El 39% del personal nombrado esta en el rango de 51 - 60 años de edad y el 29% en el rango de 41 a 50 años de edad.



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*  
H. CAD. E. D. B.

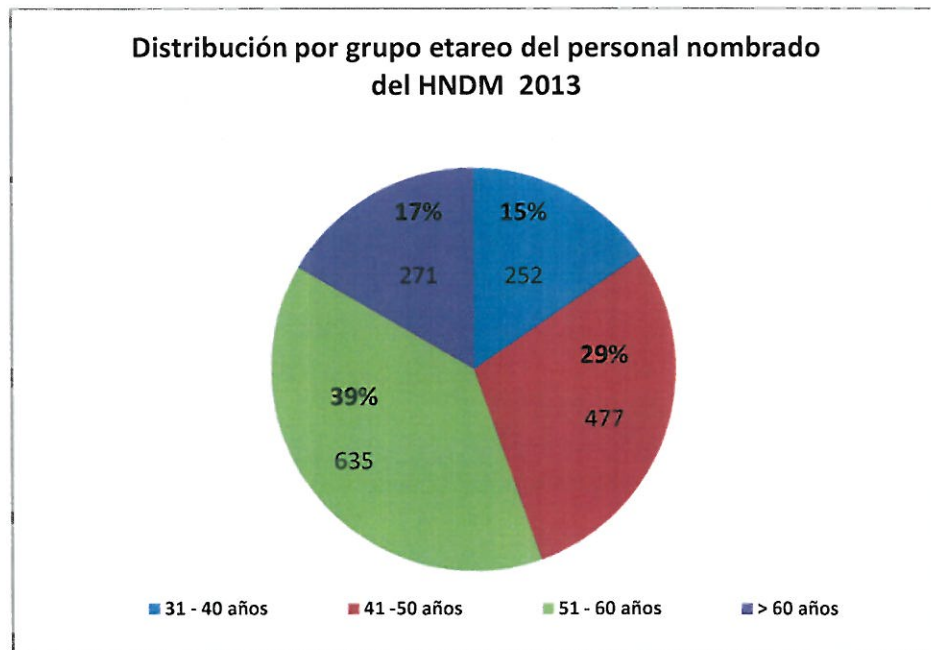


CUADRO 02

TIPO DE CONTRATACION	TRABAJADORES	Porcentaje
CAS	636	28%
NOMBRADOS	1635	72 %
<b>TOTAL</b>	<b>2271</b>	<b>100%</b>

\* FUENTE: Oficina de personal

GRAFICO 01



\*FUENTE: Oficina de personal

### 3.4 Tipos de evaluación a ser implementados

Para el monitoreo, evaluación y verificación de los resultados esperados en el Plan de



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*  
21-02-2018



Desarrollo de las Personas, se aplicaran modalidades de evaluación oportuna a las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado.

**La medición del impacto de capacitación se realizará a través de tres niveles**



Se prevé como tipos de evaluación del personal:

- EVALUACION DE REACCION
- EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE O CONOCIMIENTO
- EVALUACIÓN DE COMPORTAMIENTO: CONDUCTA O APLICACIÓN Y DE RESULTADO

Estas evaluaciones serán aplicadas de acuerdo a las acciones programadas en los planes anuales y con los instrumentos elaborados para tal fin. De ser necesario, serán complementadas con otras metodologías de evaluación.

### 3.5 Financiamiento

El presupuesto para el PAC del 2013 es S/.182,307 nuevos soles (RO: S/. 63,272.00, RDR: S/. 119,035.00). Considerandose un incremento del número de capacitaciones, la disponibilidad presupuestal y la normativa vigente, el Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Nacional "Dos de Mayo", para el año 2014 cuenta con una disponibilidad



*[Firma manuscrita]*  
L. C. P. T. G.



presupuestal de S/. 185,953.14 nuevos soles y se espera que para el año 2015 se incremente el presupuesto en un 2%, manteniéndose durante los años 2016 al 2018.

2014	2015	2016	2017	2018	TOTAL
185,953.14	189,672.20	193,465.64	197,334.95	201,281.64	967,707.57

#### 4 METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

##### 4.1 Metas e indicadores:

#### METAS DEL PDP QUINQUENAL 2014–2018 HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

La meta anual será formulada en el Plan de Desarrollo Anual del HNDM.

Al 2018 se espera alcanzar:

- 80% del Personal de salud capacitado para la atención con calidad en salud.
- 80% de Gestores o de personal con funciones relacionadas a recursos humanos, capacitados en Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos.
- 80% de los gestores y personal con funciones relacionadas, capacitados en rectoría, fortalecimiento de la gestión administrativa y asistencial.
- 80% de Profesionales Médicos, no médicos y personal técnico, capacitados en 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.
- 80% de personal asistencial y personal administrativo con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de enfermedades transmisibles.
- 80% de personal asistencial y personal administrativo con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de enfermedades no transmisibles, enfermedades crónicas y degenerativas.
- 80% de personal asistencial y personal administrativo con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de emergencias y urgencias.
- 80% de gestores y personal con funciones relacionadas, capacitados en vulnerabilidad hospitalaria y Gestión de Riesgos y Desastres.



**INDICADORES DEL PDP QUINQUENAL 2014-2018  
 HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO**

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

**CUADRO 03**

INDICADOR	FORMULA
% Cobertura:	$\frac{\text{No de trabajadores programados en acciones de capacitación}}{\text{No total de trabajadores}}$
% Asistencia	Número de personas que asistieron efectivamente/ Número de personas programadas.
% Aprobados:	Número de personas aprobadas / número de personas que asistieron efectivamente al curso.
Número de personal capacitado anualmente	N° de personal capacitado/ total de Personal HNMD
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 Cantidad de Diplomados, maestrías y talleres realizados anualmente	N° de Diplomados ejecutados / Total de Diplomados programados en el año. N° de maestrías ejecutadas/ Total de maestrías programados en el año. N° de talleres ejecutadas / Total de talleres programados en el año. ...(aquí se consideran todos los tipos de acción de capacitación que tengan programadas)
Cantidad de pasantías 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.
Ratio de horas de capacitacion de los trabajadores	N° de horas de capacitación ejecutadas / Total de acciones de capacitación ejecutadas.





#### 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.

La Oficina de Apoyo a Capacitación Docencia e Investigación o la responsable de la evaluación, reúne información a través de ENCUESTAS sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas del ponente/facilitador, metodología empleada, calidad de los medios utilizados, lo apropiado de las instalaciones, el ritmo y claridad de las explicaciones, etc.

##### 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 alumnos 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 estructura del curso, los materiales y las herramientas empleadas, etc.

##### De comportamiento:

###### a) De conducta o aplicación:

Mide si los capacitados de un curso pueden aplicar en su trabajo los conocimientos adquiridos. Implica la observación de los trabajadores participantes en la ejecución de habilidades.



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*



## 5. VALIDACIÓN POR EL COMITÉ

Los miembros del Comité validamos el presente Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2014 - 2018, tomando como referencia la información proporcionada por la Oficina de Personal, Planeamiento y la Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación.

  
Antonia P. Oscco Pazos

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
-----  
Dr. PERCY BALABARCA CRISTOBAL  
ASESOR  
C.M.P. 38743 - R.N.A. 0440

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
-----  
Dra. NORA DE LAS MERCEDES ESPIRITU SALAZAR  
C.M.P. 18107  
Jefe de la Oficina de Apoyo a la Capacitación,  
Docencia e Investigación

  
L. Castillo

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
-----  
ANA MARÍA FERNÁNDEZ TIRADO  
Jefe de la Oficina de Personal

  
MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
-----  
Eco. OBDULIA CARMEN RAMOS OCHOA  
C.E.L. N° 6021  
Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
-----  
Dr. JOSE WILFREDO ROCA MENDOZA  
DIRECTOR GENERAL



ANEXO N° 01

MATRIZ DE COHESION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL HNDM

OBJETIVOS ESTRATEGICOS HNDM 2014-2018	COMPETENCIAS NECESARIAS	OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENALES 2014-2018	METAS
<p><b>OE 1.</b> <i>Fortalecer la oferta de los Servicios de Salud con enfoque de calidad.</i></p>	<p>Competencias para 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</p>	<p><b>O.C.Q.1</b> 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 la atención con calidad en salud.</p>
<p><b>OE 2.</b> <i>Fortalecer la gestión del potencial humano.</i></p>	<p>Competencias en gestión del desarrollo de los recurso humano en salud y desarrollo organizacional</p>	<p><b>O.C.Q. 2</b> Fortalecer la gestión del desarrollo de los recursos humanos.</p>	<p>b. 80% de Gestores o personal con funciones relacionadas a recursos humanos, capacitado en Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos.</p>
<p><b>OE 3.</b> <i>Optimizar la Gestión institucional para mejorar el desempeño.</i></p>	<p>Competencias para la organización y planificación para el logro de los objetivos y mejora del desempeño de los RRHH</p>	<p><b>O.C.Q.3</b> Mejorar el desempeño de los recursos humanos para optimizar la Gestión Institucional.</p>	<p>c. 80% de los gestores y personal con funciones relacionadas, capacitados en rectoría, fortalecimiento de la gestión administrativa y asistencial .</p>
<p><b>OE 4.</b> <i>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.</i></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><b>O.C.Q.4.2</b> Fortalecer la atención de salud de la mujer, neonato e infante.</p>	<p>d. 80% de Profesionales Médicos, no médicos y personal técnico, capacitados en la atención de salud altamente especializada dirigida a la mujer, neonatos e infantes que contribuya a la reducción de la morbi mortalidad materna neonatal e infantil.</p>



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*



<p><b>OE 5.</b>                  Brindar atención de salud especializada y orientada a 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.</p>	<p>Competencias para la gestión de prestación de atención de salud altamente especializada en enfermedades transmisibles y no transmisibles, crónicas, degenerativas, emergencia y urgencias.</p>	<p><b>O.C.Q.5.1</b> Fortalecer la atención de salud de las enfermedades transmisibles en todas las etapas de la vida</p> <p><b>O.C.Q.5.2</b> Fortalecer la atención de salud de las enfermedades no transmisibles, enfermedades crónicas y degenerativas en todas las etapas de la vida</p> <p><b>O.C.Q.5.3</b> Fortalecer la atención de salud en emergencias y urgencias en todas las etapas de la vida</p>	<p>e. 80% de personal asistencial y personal administrativo con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de enfermedades transmisibles.</p> <p>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.</p> <p>i. 80% de personal asistencial y personal administrativo con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de emergencias y urgencias.</p>
<p><b>OE 6.</b>                  Disminuir los riesgos de vulnerabilidad Hospitalaria para optimizar la atención de salud de la población en situaciones de emergencias y desastres.</p>	<p>Competencias para la Gestión de Riesgos y desastres en el HNDM</p>	<p><b>O.C.Q.6.1</b> Fortalecer la evaluación de la vulnerabilidad hospitalaria y la gestión de riesgos y desastres.</p>	<p>j. 80% de gestores y personal con funciones relacionadas, capacitados en vulnerabilidad y Gestión de Riesgos y Desastres.</p>



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

