



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
 "DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU"
 "AÑO DE LA INVERSIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA"



OFICIO N° 4984 - 2013-DG- HN-DAC- C

Callao, 21 OCT 2013

Sr. Dr.
Juan Carlos CORTES CARCELEN
 Presidente Ejecutivo
 Autoridad Nacional del Servicio Civil
SERVIR
 Pje. Francisco de Zela N° 150 Piso 10
 Jesús María
Presente.-



0020551-2013/PE

Asunto : Remisión de Resolución Directoral
 Referencia : Resolución Directoral N° 349-2013-DG-HN-DAC-C

Tengo a bien saludarle cordialmente y de acuerdo al asunto de la referencia remito copia autenticada de la **Resolución Directoral N° 349-2013-DG-HN-DAC-C** de fecha 12 de Setiembre de 2013 en la cual se resuelve **aprobar el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión** en un total de dos (02) folios.

Al respecto, y en cumplimiento de lo expuesto en el Artículo Tercero del acto resolutivo en mención se remite copia autenticada del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 en un total de cinco (05) folios.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar a usted muestras de mi estima y consideración personal.

Atentamente,

Dr. José Luis Orcasitas Jara
 Director General del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion
 C.A.P. 13295



JLOJ/elena/elsa
 c.c. Archivo

www.hndac.gob.pe

Av. Guardia Chalaca N° 2176
 Bellavista – Callao
 Teléfono: 6147474

08

08



Resolución Directoral

Callao, 12 de SETIEMBRE 2013

Visto, el Memorandum No. 505-2013-HNDAC/OEPE, expedido por la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión; y

CONSIDERANDO:

Que, con la expedición del Decreto Legislativo No: 1025, se aprobó las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, cuya finalidad es la de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1º del citado cuerpo legal, siendo la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la encargada de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar las políticas de capacitación en las diversas entidades e instituciones que conforman el sector público;



Que, mediante Decreto Supremo No. 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, en la que se establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP;



Que, al amparo de lo dispuesto en el referido Reglamento en concordancia con el D.L. No. 1025, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 041-2011-SERVIR/PE, SERVIR aprobó la Directiva No. 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" y, conforme al acápite III de la citada Directiva, están sujetas a su cumplimiento las entidades de la administración pública señaladas en el marco Artículo III del Título Preliminar de la Ley No. 28175 "Ley Marco del Empleo Público" cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;



Que, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) busca, entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por la referida autoridad, teniendo una vigencia de cinco años; dicho PDP deberá contener los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual



con que cuente la entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional, que permitan un horizonte de mediano plazo; asimismo, deberán describir las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad.

Que, en virtud de la normatividad señalada en los párrafos precedentes, mediante Resolución Directoral No. 211-2013-DG-HN-DAC-C, de fecha 31.05.2013, se aprobó la constitución del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao;

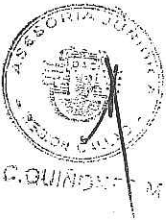
Que, el citado Comité de acuerdo a sus funciones ha elaborado el Proyecto del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao;

Que, mediante Memorándum No. 505-2013-HNDAC/OEPE la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico del HNDAC ha evaluado el referido proyecto señalando que sigue los requerimientos técnicos; consecuentemente, cuenta con opinión favorable;

Que, el párrafo final del numeral 5.1 del acápite V de la Directiva No. 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 041-2011-SERVIR/PE, señala que el PDP Quinquenal una vez aprobado, deberá ser remitido a SERVIR para conocimiento a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe;



Que, por otro lado, de conformidad a lo establecido en el literal e) del artículo 4º del Reglamento de Organizaciones y Funciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, aprobado por la Ordenanza Regional No. 000006, de fecha 06.02.2013, establece entre los objetivos funcionales generales de esta Entidad la de realizar la gestión de los recursos humanos, materiales económicos y financieros para el logro de la misión y sus objetivos en cumplimiento a las normas vigentes;



Que, por convenir a los intereses funcionales de la institución que permitan un mejor cumplimiento de sus fines y objetivos y, al amparo de las normas señaladas en los párrafos precedentes, resulta necesario la aprobación del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, mediante el respectivo acto administrativo;



Que, con el visado de la Oficina Ejecutiva de Administración, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión; y

De conformidad con las atribuciones conferidas al Director General dispuestas en la Ordenanza Regional No. 000006, Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión;



Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión
22 OCT 2013
Mamela Roda
FEDATARIO



Resolución Directoral

Callao, 12 de Setiembre 2013

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Aprobar el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, que como Anexo I forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Oficina de Estadística e Informática, deberá publicar la presente Resolución con su respectivo anexo, aprobado en el artículo precedente en la página Web del HNDAC (www.hndac.pe).

ARTÍCULO TERCERO.- Remitir el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

ARTÍCULO CUARTO.- Notificar la presente Resolución Directoral a la Sub Dirección General, Dirección Ejecutiva de Administración, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Oficina de Estadística e Informática, a los miembros del Comité y demás instancias administrativas para los fines de Ley.

Regístrese, comuníquese y cúmplase

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

Dr. José Luis Orcasitas Jara
Director General del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion
C.M.P. 13295

JL.OJ/CYQM/kpd
Archivo: 25.09.2013

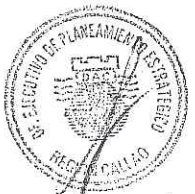




PLAN	PLAN – CPDP- 001
Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrion"	Edición N.º 001
	Página 1 de 10

PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2013-2017

HOSPITAL NACIONAL "DANIEL ALCIDES CARRIÓN"



U. ORGANIZACIÓN



C. QUIÑONES M.



M. LAHUAMÁN C.




R. BALLÓN R.

Elaborado por:	Comité PDP-HNDAC
Rep D.G.	SR. JORGE MAYORGA LOAYZA
OEPE	ECON. ROSANA-BALLÓN REYES
OADI	LIC. MIRIAM CRIBILLERO ROCA
OARH	LIC. MANUEL CÁRDENAS SUAREZ
Revisado por:	DRA. CARMEN QUIÑONES MATA
OAJ	ECON. ROSANA BALLÓN REYES
OEPE	LIC. JUDITH YLLAHUAMAN CHIPANA
OEA	
Aprobado por:	Dr. JOSE LUIS ORCASITAS JARA
DG	

Resolución Directoral N° 349-2013 Fecha: 12/09/2013



	PLAN	PLAN - CPDP- 001
	Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"	Edición N.º 001
		Página 2 de 10



INDICE

	1. Presentación	3
	2. Marco Estratégico Institucional	3-4-5
	2.1 Misión	
	2.2 Visión	
	2.3 Objetivos Estratégicos	
	3. Competencias Necesarias	5
	4. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal	6-7-8
	4.1 Objetivos de la Capacitación	
	4.2 Estrategias de la Capacitación	
	4.3 Datos de la Población de la entidad	
	4.4 Tipos de evaluación a ser implementados	
	4.5 Presupuesto	
	5. Metas de capacitación y evaluación	8-9-10
	5.1 Metas e indicadores	
	5.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación	



C. QUINONES M.





U. ORGANIZACIÓN




ADMINISTRACIÓN



R. BALLÓN R.


 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 HOSPITAL NACIONAL "DANIEL ALCIDES CARRIÓN"
 CALLAO
 22 OCT 2013

 Manuela
 FED 316 113



	PLAN	PLAN – CPDP- 001
	Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001
		Página 3 de 10

1. Presentación

El PDP quinquenal del Hospital Nacional “Daniel A. Carrión” ha sido elaborado en concordancia con los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Peruano.

2. Marco Estratégico Institucional

2.1 MISIÓN DEL HNDAC



C. QUINONES M

“Somos un Hospital Nacional, categoría III – 1, en la Región Callao, comprendidos con la salud de la población, que brinda atención especializada e integral con trato digno, solidario, y respetuoso de la interculturalidad e igualdad de género; con equipos multidisciplinarios altamente capacitados y tecnología moderna; que desarrolla actividades de docencia e investigación”.

2.2 VISION DEL HNDAC



“El Hospital Nacional “Daniel A. Carrión”, es una institución acreditada. Reconocido por su excelencia en el manejo especializado de la salud, con talento humano capacitado y recertificado; con una cultura organizacional proactiva, gestión eficiente e innovadora, desarrollando procesos de mejora continua y que ha logrado la satisfacción de los usuarios”.

2.3 PRINCIPIOS Y VALORES

2.3.1 PRINCIPIOS:



V. CHIARIAN C.

- Respeto a la Vida, Dignidad Humana y Cultura de Paz
- Equidad y Solidaridad
- Calidad y Calidez en la atención
- Compromiso Social
- Eficacia y Proactividad
- Transparencia y Eficiencia
- Trabajo en Equipo
- Comunicación Efectiva y Asertiva
- Enfoque al Usuario


2.3.2 VALORES:

- Responsabilidad
- Honradez y Humildad
- Ética y Moral



R. BALLÓN R.



	PLAN		PLAN – CPDP- 001
	Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017		Edición N.º 001
	Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”		Página 4 de 10

- Pertenencia
- Liderazgo
- Innovación
- Civismo
- Orientación a Resultados


2.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

Prioridades Institucionales	Objetivos Generales	
Diagnóstico, tratamiento y recuperación de las Enfermedades Prevalentes para la disminución de la Morbimortalidad Materno Neonatal.	OG1	Contribuir a Disminuir la Morbimortalidad Fortaleciendo la atención integral Materno Neonatal Especializada.
Atención integral de la población infantil menor de 5 Años y manejo especializado a niños con desnutrición crónica.	OG2	Contribuir a Disminuir la Desnutrición Crónica, fortaleciendo la atención integral del niño menor de 05 años.
Control, diagnóstico temprano y manejo integral de las Enfermedades Trasmisibles.	OG3	Contribuir a Disminuir la Morbimortalidad, fortaleciendo el diagnostico temprano y manejo integral de las Enfermedades Trasmisibles.
Diagnóstico, temprano y manejo Integral de las Enfermedades No Trasmisibles	OG4	Contribuir a Disminuir la Morbimortalidad, fortaleciendo el diagnostico temprano y manejo integral de casos de Enfermedades No Trasmisibles crónico degenerativas, intoxicación por metales pesados y aquellos originados por factores externos
Diagnóstico Temprano y Manejo Integral de Enfermedades Oncológicas	OG5	Contribuir a Disminuir la Morbimortalidad, fortaleciendo el diagnóstico temprano y manejo integral de casos de Cáncer de Cuello Uterino, Mama, Próstata, Pulmón y Estomago.



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión
 CERTIFICO que el presente es
 22 OCT 2013

 Manuela Rada
 FEDATARIA

	PLAN	PLAN – CPDP- 001
	Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001
		Página 5 de 10

Prioridades Institucionales	Objetivos Generales	
Mejoramiento continuo de la atención con enfoque en el paciente	OG6	Fortalecer la oferta de servicios en función a la priorización de la demanda en las diferentes especialidades
Impulsar las competencias del recurso humano para desarrollar la capacidad de gestión de los servicios de salud	OG7	Fortalecer las competencias y capacidades de los trabajadores en función de las necesidades institucionales
Asegurar el acceso de productos farmacéuticos y el uso racional de medicamentos.	OG8	Promover el uso racional de medicamentos y mejorar el acceso y disponibilidad a productos farmacéuticos de calidad
Desarrollar La Optimización De Los Recursos Y La Gestión Eficiente De Administrativa Y Financiera	OG9	Optimizar la gestión de los recursos materiales, económicos y financieros
Desarrollar las capacidades y la respuesta efectiva ante eventos adversos ambientales y antrópicos	OG10	Planificar y organizar las intervenciones de prevención, mitigación y respuesta hospitalaria en emergencias y desastres



3. Competencias Necesarias

Para lograr los objetivos estratégicos el Hospital Nacional “Daniel A. Carrión” requiere contar con colabores eficientes y plenamente identificados con los objetivos institucionales, siendo prioritario desarrollar o reforzar algunas competencias.

3.1. Desarrollo de una cultura de calidad y seguridad Hospitalaria.


3.2 Fortalecimiento de la Cultura Organizacional basado en compromiso ético, respeto a la vida, las personas, el ambiente, trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.

3.3. Aplicación del Marco Técnico- Normativo vigente en la Gestión Administrativa, utilizando las herramientas modernas del Sistema Gerencial con eficiencia, eficacia y oportunidad.

3.4. Conocimiento y habilidades para el diseño y elaboración de proyectos de Investigación y Proyectos de Inversión, que contribuyan a la solución de problemas de salud de la Región Callao.

22 OCT 2013

Manuela Radariety Quevedo
FEDATARIA

	PLAN	PLAN – CPDP- 001
	Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001
		Página 6 de 10

4. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

4.1. Objetivos de la Capacitación

4.1.1. Desarrollar una cultura de calidad y seguridad hospitalaria, creando una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético, respeto a la vida y las personas, así como al ambiente laboral, traducido en: trabajo en equipo, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.

4.1.2. Aplicar el Marco Técnico- Normativo vigente en la Gestión Administrativa, utilizando las herramientas modernas del Sistema Gerencial con eficiencia, eficacia y oportunidad.

4.1.3. Generar conocimientos y habilidades para el diseño y elaboración de Proyectos de Investigación y Proyectos de Inversión, que contribuyan a la solución de problemas de salud de la Región Callao.

4.1.4. Fortalecer las capacidades del personal de salud en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

4.2 Estrategias:

4.2.1. Implementación, desarrollo de actividades de capacitación y asesoría técnica sobre cultura de calidad y seguridad hospitalaria, con aplicación de técnicas modernas de capacitación y educación continua en servicio.


4.2.2. Planificación y desarrollo de talleres en áreas administrativas y asistenciales sobre Cultura Organizacional para el fortalecimiento de valores, trabajo en equipo y solución de problemas.

4.2.3. Planificación y desarrollo de especialidades, diplomados, cursos en Gestión Hospitalaria y Servicios de Salud, que brinden las herramientas necesarias para el cumplimiento de las metas institucionales.

4.2.4. Realización de diplomados, cursos, talleres y asesoría para la elaboración y diseño de Proyectos de Investigación e Inversión Pública.

4.2.5. Desarrollo de actividades de capacitación en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.



	PLAN	PLAN – CPDP- 001
	Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001
		Página 7 de 10

4.3. Datos de la Población de la entidad

Total de servidores del hospital: 1963 trabajadores (Nombrados y contratados) y aproximadamente 50 trabajadores destacados de otras dependencias.

NOMBRADOS	2013
Funcionarios	10
Profesionales de la Salud Médicos	239
Profesionales de la Salud No Médicos	379
Profesionales Asistenciales	11
Profesionales Administrativos	20
Técnicos Categorizados	666
Auxiliares Categorizados	221
Vacantes	48
TOTAL PERSONAL NOMBRADO	1,594

Fuente: Oficina de Administración de Recursos Humanos-HNDAC

CONTRATADOS CAS	2013
Funcionarios	0
Profesionales de la Salud Médicos	66
Profesionales de la Salud No Médicos	123
Profesionales Asistenciales	4
Profesionales Administrativos	7
Técnicos Categorizados	136
Auxiliares Categorizados	33
TOTAL PERSONAL CAS	369

Fuente: Oficina de Administración de Recursos Humanos-HNDAC

4.4 Tipos de evaluación a ser implementados

Se prevé como tipos de evaluación del personal:

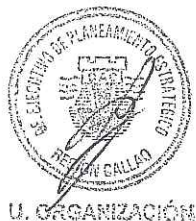
- EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA
- EVALUACIÓN DE PROCESO
- EVALUACIÓN DE RESULTADO


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.

4.5 Financiamiento requerido

Se estima el financiamiento requerido para el Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Nacional “Daniel A. Carrión”, el importe de: QUINIENTOS MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 500,000.00) por año, lo que establece un

001
001



	PLAN	PLAN – CPDP- 001
	Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"	Edición N.º 001
		Página 8 de 10

presupuesto quinquenal de: DOS MILLONES QUINIENTOS MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES (2'500,000.00).

5. Metas de capacitación y evaluación

5.1 Metas e indicadores

5.1.1 Capacitar al 100% de los trabajadores con prioridad en las áreas asistenciales (20% por año) sobre Cultura de Calidad y seguridad Hospitalaria.

5.1.2 Capacitar al 100% de los trabajadores en cultura organizacional

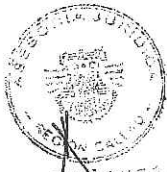
5.1.3 Capacitar al 100% de trabajadores que realizan función de Gestión Hospitalaria.

5.1.4 Capacitar al 50% de profesionales en el diseño y elaboración de Proyectos de Investigación.

5.1.5 Capacitar al 30% de profesionales que realizan función de Gestión, en Proyectos de Inversión.

5.1.6 Capacitar al 50% de trabajadores en el uso de las Tecnologías de la información y comunicación.

METAS	INDICADORES
1. Capacitar al 100% de los trabajadores con prioridad en las áreas asistenciales (20% por año) sobre Cultura de Calidad y seguridad Hospitalaria	<p>% Cobertura: Nº de capacitados/ Número de trabajadores programados</p> <p>% Asistencia: Número de personas que asistieron efectivamente/ Número de personas programas.</p> <p>% Aprobados: Número de personas aprobadas / número de personas que asistieron efectivamente al curso.</p>
2 Capacitar al 100% de los trabajadores en cultura organizacional	<p>% Cobertura: Nº de capacitados/ Número de trabajadores programados</p> <p>% Asistencia: Número de personas que asistieron efectivamente/ Número de personas programas.</p> <p>% Aprobados: Número de personas aprobadas / número de personas que asistieron efectivamente al curso</p>
3 Capacitar al 100% de trabajadores que realizan función de Gestión Hospitalaria.	<p>% Cobertura: Nº de capacitados/ Número de trabajadores programados</p> <p>% Asistencia: Número de personas que asistieron efectivamente/ Número de personas programas.</p>



C. QUINONES



U. ORGANIZACIÓN



LAHUANAN



R. BALLÓN



PLAN	PLAN – CPDP- 001
Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"	Edición N.º 001
	Página 9 de 10

	<p>% Aprobados: Número de personas aprobadas / número de personas que asistieron efectivamente al curso</p>
<p>4. Capacitar al 50% de profesionales en el diseño y elaboración de proyectos de Investigación.</p>	<p>% Cobertura: Nº de capacitados/ Número de trabajadores programados</p> <p>% Asistencia: Número de personas que asistieron efectivamente/ Número de personas programas.</p> <p>% Aprobados: Número de personas aprobadas / número de personas que asistieron efectivamente al curso</p>
<p>5 Capacitar al 30% de profesionales que realizan función de Gestión, en Proyectos de Inversión.</p>	<p>% Cobertura: Nº de capacitados/ Número de trabajadores programados</p> <p>% Asistencia: Número de personas que asistieron efectivamente/ Número de personas programas.</p> <p>% Aprobados: Número de personas aprobadas / número de personas que asistieron efectivamente al curso</p>
<p>6 Capacitar al 50% de trabajadores en el uso de las Tecnologías de la información y comunicación.</p>	<p>% Cobertura: Nº de capacitados/ Número de trabajadores programados</p> <p>% Asistencia: Número de personas que asistieron efectivamente/ Número de personas programas.</p> <p>% Aprobados: Número de personas aprobadas / número de personas que asistieron efectivamente al curso</p>



5.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

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


Reacción

En este nivel se aplicará las encuestas que permitirán medir el grado de satisfacción de los participantes en cuanto el contenido de la capacitación, al diseño del proceso de aprendizaje, a la competencia de los facilitadores, ponentes, entre otros. Se rescata la opinión de los participantes y se aplica al final del desarrollo de la actividad. Sugerencias de tópicos de interés para próximas capacitaciones.


 22 OCT 2013

 Manuela Radahelly Quevedo
 FEDATARIA



	PLAN	PLAN – CPDP- 001
	Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2013-2017 Hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”	Edición N.º 001
		Página 10 de 10

Aprendizaje.

En este nivel se aplicará para el logro de los objetivos establecidos para el proceso de capacitación, pruebas de entrada (pre test) y de salida (post test). Así mismo se tendrá en cuenta instrumentos como: cuestionarios estructurados, listas de cotejo, ejercicios escritos o de simulaciones, presentaciones orales, demostraciones que son observables y comentadas por el facilitador, entre otros. Todo ello dependerá de lo que se quiere evaluar.

Aplicación.

Este nivel evalúa la aplicación de lo aprendido y cómo esta aplicación se refleja en su desempeño. Implica la observación de los trabajadores participantes en la ejecución de habilidades.

Es necesario precisar que se requiere que haya pasado un periodo de tiempo entre el término de la capacitación y el momento en que se obtiene la información sobre la aplicación, es decir, se observa su desempeño. Generalmente consideran entre 3 meses y un año después de finalizada la actividad como el tiempo aceptable para aplicar este nivel de evaluación.

La información se rescata no sólo de la observación del trabajador en su desempeño sino que implica conocer la opinión de los usuarios de los servicios, quienes son los que reciben la atención por parte del trabajador que fue capacitado.

Cabe señalar que la aplicación de estos mecanismos de evaluación será de responsabilidad de cada una de las Áreas, Departamentos y Oficinas involucrados en el proceso de atención y cuidado.

Resultados

La evaluación está ligada a la unidad de trabajo y a los objetivos organizacionales, por ello es necesaria la revisión de los datos del servicio para determinar los beneficios. Se puede aplicar entrevistas en el lugar del trabajo, análisis de costo beneficio, entre otros y determinar el impacto de la capacitación sobre el servicio. Los Departamentos y Oficinas deberán establecer las estrategias para definir las mejores formas de medir los resultados en base al cumplimiento de los objetivos y estrategias institucionales.

