

“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”



Resolución Directoral

Lima, 09 de octubre de 2013

VISTO:

El **Informe N° 003-09/2013**, del Secretario del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas; y, el **Informe Legal N° 025-2013-JCRG**; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante **Decreto Legislativo N° 1023**, publicado el 21 de junio de 2008, se creó la **Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)** como organismo técnico especializado, Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, la que de acuerdo con lo establecido en el **literal a)** del **artículo 10** del mencionado Decreto Legislativo, tiene como función, entre otras, planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de Desarrollo y Capacitación;

Que, mediante el **Decreto Legislativo N° 1025**, publicado el 21 de junio de 2008, se establecen las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; ratificándose en su **artículo 4** la función de la **Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)** de planificar, desarrollar, así como de gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, los **artículos 3, 4, 5 y 6** del **Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025**, publicado el 17 de enero de 2010, disponen la elaboración y posterior presentación por las entidades públicas a la **Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)** de su **Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP)**, la elaboración de dicho Plan por un Comité de la entidad, los contenidos mínimos del **PDP**, el ciclo de elaboración, presentación y ejecución del **PDP** correspondiente al ciclo de elaboración y ejecución presupuestal; y, la responsabilidad de la entidad del financiamiento de las acciones de capacitación y evaluación del desempeño contempladas en el **PDP**;



N° 009 /2013/INSN-SB/T

Que, el tercer y el cuarto párrafo del artículo 3 del **Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025**, establece que el **PDP** deberá tener una vigencia de cinco (05) años y para su elaboración la entidad deberá designar un comité;

Que, mediante **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE** de fecha 21 de marzo 2011, se aprobó la **Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP"**, por medio de la cual se establecen los lineamientos generales para la elaboración del PDP, disponiéndose en el acápite V de la citada Directiva que el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado-PDP, es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, teniendo una vigencia de cinco años;

Que, el párrafo final del numeral 5.1. del acápite V y el acápite VII de la **Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP"**, aprobada por **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE**, señala que el PDP Quinquenal será aprobado por el Titular de la Entidad y una vez aprobado, deberá ser remitido a SERVIR para conocimiento a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe;

Que, en cumplimiento de las normas citadas, mediante **Resolución Directoral N° 008/2013/INSN-SB**, se oficializó la conformación del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Instituto Nacional de Salud del Niño-San Borja;

Que, en cumplimiento de sus funciones el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Instituto Nacional de Salud del Niño-San Borja, ha elaborado el proyecto de **Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Quinquenal del Instituto Nacional de Salud del Niño-San Borja (2013-2017)**, según se aprecia adjunto a los documentos del Visto, el cual es necesario aprobar;

Que, en los **inciso a), d) y r) del Artículo 37 del Decreto Supremo 013-2006-SA, Reglamento de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo**, se establece que al Director Médico le corresponde planificar, organizar, dirigir y controlar la producción de los servicios de salud, asegurando la oportuna y eficiente prestación de los mismos, asegurar que la competencia técnica de los profesionales y personal que laboran en el establecimiento se ajuste al área o servicio en que se desempeñan; y, disponer la elaboración del programa de capacitación para el personal, así como coordinar y supervisar dicho programa;

Que, mediante **Resolución Ministerial N° 090-2013/MINSA**, publicada el 02 de marzo de 2013, se formalizó la creación de la Unidad Ejecutora 139: **INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO-SAN BORJA**, en el pliego 011 Ministerio de Salud;

Que, mediante **Resolución Ministerial N° 091-2013/MINSA**, publicada el 02 de marzo de 2013, se encargó al Médico Cirujano Carlos Luis Urbano Durand, Ejecutivo Adjunto II, Nivel F5, del Despacho Ministerial del Ministerio de Salud, como Titular de la



Nº 009 /2013/INSN-SB/T

Unidad Ejecutora 139: **INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO-SAN BORJA**, en el pliego 011 Ministerio de Salud;

Por estas consideraciones, y estando además a lo dispuesto en el **Decreto Legislativo N° 1023**, en el **Decreto Legislativo N° 1025**, en el **Decreto Supremo N° 009-2010-PCM**, en el **Decreto Supremo 013-2006-SA**, **Reglamento de Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo**, en la **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE**, en la **Resolución Ministerial 090-2013/MINSA**; y, en la **Resolución Ministerial 091-2013/MINSA**;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Quinquenal del Instituto Nacional de Salud del Niño-San Borja (2013-2017), que, en anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- DISPONER, la publicación de la presente resolución conforme las normas de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Artículo 3°.- REMITIR el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Quinquenal del Instituto Nacional de Salud del Niño-San Borja (2013-2017), a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE



CARLOS LUIS DURAND
Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja
UR:139

CLUD/JCRG
CC.
SERVIR
DM
DVM
OGRRHH
Administración INSN-SB
Asesoría Jurídica INSN-SB
ARCHIVO



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto Nacional de
Salud del Niño - San Borja



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

AL

SERVICIO DEL ESTADO

QUINQUENAL

2013 - 2017

INSN-SB

San Borja, Setiembre del 2013



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto Nacional de
Salud del Niño – San Borja



COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO – INSN - SB

Resolución Directoral N°008/2013/INSN-SB

Representante de la Dirección General

Titular del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja

Dr. Carlos Luis Urbano Durand

PRESIDENTE

Representante de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Dr. Jorge Asdrúbal Jáuregui Miranda

SECRETARIO TECNICO

Representante de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto

Dr. Lorenzo Orlando Ramos Vásquez

MIEMBRO

Representante Titular de los Trabajadores del I.N.S.N.

Dr. Carlos Alberto Delgado Bocanegra

MIEMBRO TITULAR

Representante Alterno de los Trabajadores del I.N.S.N.

Dra. Tayana Bedregal Mendoza

MIEMBRO ALTERNO

San Borja, 20 de Setiembre del 2013



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto Nacional de
Salud del Niño – San Borja



CONTENIDO

PRESENTACION	1
1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	2
2. COMPETENCIAS NECESARIAS	4
3. OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENALES	5
4. ESTRATEGIAS DE CAPACITACION.....	5
5. PERSONAL DE LA INSTITUCION	6
6. TIPOS DE EVALUACION	6
7. FINANCIAMIENTO REQUERIDO.....	8
8. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION.....	9
9. INDICADORES DE MEDICION	10
10. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	11
ANEXOS	12

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]




PERÚ

Ministerio
de Salud

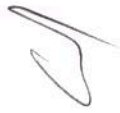


Instituto Nacional de
Salud del Niño – San Borja



PRESENTACION



El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja (INSN-SB) ha sido elaborado por el Comité designado mediante Resolución Directoral N°008/2013/INSN-SB. Este plan ha sido elaborado en el marco y cumplimiento del Decreto Supremo N° 009 - 2010 - PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, donde se establecen 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 acuerdo al Decreto Legislativo N° 1025 el PDP debe contener los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la entidad y a cada entidad pública le corresponde elaborar el PDP Quinquenal y Anualizado.



El PDP responde a la necesidad de implementar estrategias que orienten a la identificación de competencias laborales, contar con criterios de evaluación del desempeño y contribuir al desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas de acuerdo a las necesidades detectadas de capacitación y alta especialización técnica operativa del personal del INSN-SB para poder brindar los servicios con la calidad que se requieren, durante el periodo 2013-2017.

El PDP quinquenal y anualizado están vinculados a los objetivos estratégicos institucionales, los cuales a su vez están orientados a fortalecer el desarrollo de tres funciones fundamentales del INSN-SB que son: Atención Altamente Especializada, Docencia, e Investigación Pediátrica.



1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) al servicio del Estado del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja (INSN-SB), se enmarca en:

1.1 MISION DEL INSN-SB

Brindar atención altamente especializada en cirugía neonatal compleja, cardiología y cirugía cardiovascular, neurocirugía, atención integral al paciente quemado y trasplante de médula ósea. Simultáneamente se realizará investigación y docencia, estableciendo el marco normativo de la atención sanitaria compleja a nivel nacional.

1.2 VISION DEL INSN

El Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja se constituirá en el año 2021 en uno de los mejores centros de referencia pediátrica en América Latina, para el tratamiento de patologías quirúrgicas complejas, trasplantes de órganos, tejidos y células.

1.3 OBJETIVOS FUNCIONALES GENERALES

Los objetivos funcionales generales del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja son los siguientes:

- 1.3.1. Otorgar prestación de servicios de salud pediátricos altamente especializados con calidad, calidez, eficacia y eficiencia.
- 1.3.2. Adquirir y aplicar nuevos conocimientos científicos y tecnológicos en la atención especializada del Instituto.
- 1.3.3. Capacitar permanentemente a los profesionales de la salud y técnicos del sector con nuevos conocimientos científicos y tecnológicos, adquiridos.
- 1.3.4. Innovar permanentemente las normas, métodos y técnicas para la salud en el campo de la salud pediátrica especializada.
- 1.3.5. Alcanzar y difundir los resultados de las investigaciones científicas encargadas por la Alta Dirección y Direcciones Generales técnico-normativas del Ministerio de Salud.



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto Nacional de
Salud del Niño – San Borja



- 1.3.6. Establecer relaciones de Cooperación científica y tecnológica con la comunidad científica, nacional e internacional, a través de la Alta Dirección del Ministerio de Salud, para interés de las mejoras en salud.

1.4 OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSN-SB (2013-2017)

- 1.4.1 Contribuir a la disminución de la morbilidad neonatal asociada a las malformaciones congénitas en el Perú, mediante la atención del neonato con patología quirúrgica compleja.
- 1.4.2 Contribuir a la disminución de la morbilidad infantil en el País, mediante la atención de los pacientes con patología cardiovascular, neuroquirúrgica, lesiones por quemaduras y otras patologías quirúrgicas complejas.
- 1.4.3 Incrementar la calidad de vida de los pacientes tributarios o con trasplante de progenitores hematopoyéticos, órganos, tejidos y células.
- 1.4.4 Aportar en el ejercicio de rectoría y optimización de la atención en los servicios de salud pediátricos a través de la investigación clínico-epidemiológica y el desarrollo de tecnologías sanitarias.
- 1.4.5 Aportar en el ejercicio de rectoría y optimización de la atención en los servicios de salud pediátricos a través de la docencia especializada y cooperación científica nacional e internacional.
- 1.4.6 Alcanzar alto desempeño organizacional y del personal del Instituto respecto a los estándares nacionales y latinoamericanos.

1.5 PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

- 1.5.1 Respeto: A la persona humana. Respeto a la integridad personal, derechos y autonomía de los niños y adolescentes.
- 1.5.2 Lealtad: Respeto a los integrantes de la Institución en tanto su condición de personas.
- 1.5.3 Universalidad e Inclusión Social: Brindamos servicios de salud a niños y adolescentes sin discriminación de sexo, raza, religión, condición social, económica u otra cualquiera.
- 1.5.4 Beneficencia: Nuestro esfuerzo y dedicación garantizar el bienestar de los niños y adolescentes atendidos en el Instituto.



- 1.5.5 Equidad: Otorgamos a todos los niños y adolescentes la oportunidad de acceder a nuestros servicios.
- 1.5.6 Complementariedad: Participamos del esfuerzo intersectorial para revertir los factores que afecten la salud de los niños y adolescentes.
- 1.5.7 Eficiencia: Nuestras acciones tienen la capacidad de lograr beneficios para los niños y adolescentes, para ello empleamos las estrategias adecuadas y maximizamos el uso de nuestros recursos.
- 1.5.8 Calidad: Nuestra atención es oportuna, eficaz y con pleno respeto por los derechos de los niños y adolescentes, que conllevan a su satisfacción.
- 1.5.9 Solidaridad: Brindamos nuestra experiencia, dedicación y esfuerzo para contribuir con los niños y adolescentes.
- 1.5.10 Sostenibilidad: Garantizamos la continuidad de nuestros compromisos y esfuerzos hacia la población infantil.
- 1.5.11 Resiliencia frente a las adversidades de los procesos.
- 1.5.12 Esfuerzo y auto-superación. Trabajo en equipo.

2. COMPETENCIAS NECESARIAS

Según la evaluación de los objetivos institucionales y la priorización de los problemas de capacitación identificados por los órganos institucionales, el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas acordó agrupar en cuatro (04) líneas de capacitación, las competencias a desarrollar necesarias para los trabajadores:

- 2.1. Competencias en alta especialización quirúrgica pediátrica
- 2.2. Competencias en investigación y desarrollo tecnológico
- 2.3. Competencias en docencia de posgrado
- 2.4. Competencias en gestión administrativa y clima organizacional



3. OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENALES

- 3.1. Incrementar la sobrevivencia y mejorar la calidad de vida de los neonatos con malformaciones congénitas, de los niños con patologías quirúrgicas complejas y de los pacientes trasplantados.
- 3.2. Fortalecer la investigación en pediatría y publicar investigaciones en revistas indexadas con factor de impacto mayor a 0.5.
- 3.3. Acreditar campos clínicos docentes para sub-especialidades pediátricas.
- 3.4. Mejorar continuamente la calidad, la productividad, la eficiencia y la competitividad en el INSN-SB.

4. ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

Considerar al Perfil de Puesto como el objetivo a alcanzar en materia de capacitación, para disminuir la brecha y lograr la competencia de acuerdo con el puesto de trabajo indicado que permita cumplir con los objetivos institucionales:

- 4.1. Establecer **Convenios** con Instituciones que nos permitan alcanzar un desarrollo óptimo en lo que concierne a Ciencias de la Salud y Gestión Administrativa para brindar la capacitación adecuada, precisa y oportuna que repercuta en la solución de los problemas laborales de las áreas del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja.
- 4.2. Promover el **Desarrollo de Capacidades** de los trabajadores a través de cursos, talleres, diplomados, pasantías nacionales e internacionales, misiones extranjeras, capacitaciones en los servicios por expertos internacionales.
- 4.3. Incentivar el desarrollo de **Tecnologías de Información y Comunicación** (Telemedicina, Telepresencia, Telesalud, plataformas de educación a distancia, etc) para el aprendizaje virtual con teleconferencias tanto de personal de la Institución con otros del extranjero, como incentivar cede Docente a otras Instituciones de nuestro país usando este medio.
- 4.4. Buscar la **Acreditación** como centro Docente nacional e Internacional en el desarrollo de Super-Especialidades.



- 4.5. Promover la capacitación y manejo de la información más actualizada a través de **Biblioteca Virtual.**

5. PERSONAL DE LA INSTITUCION

Hasta fines de Agosto del 2013 el INSN-SB contaba con una limitada cantidad de personal incluyendo personal nombrado comisionado desde Breña y personal recientemente contratado como CAS. Todo el personal del INSN-SB crecerá exponencialmente en la medida de los avances de la institución según DL 276 y al DL1057, cuya distribución se aprecia en cuadro adjunto:

Grupo Ocupacional	Nº
Profesionales sanitarios	58
Profesionales no sanitarios	1
Técnicos asistenciales	2
Técnicos administrativos	0
Auxiliares Sanitarios	0
Auxiliares Administrativos	0
TOTAL	61

6. TIPOS DE EVALUACION

Para el Monitoreo, Evaluación, y Verificación de los resultados esperados en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal, se considerarán los siguientes criterios de evaluación a las acciones de capacitación previstas en los PDP actualizados, reflejándose en la evaluación inmediata en los productos (capacitaciones recibidas) y resultados en la evaluación mediata en el desempeño laboral del trabajador.

Se prevé la medición del impacto de la capacitación a través de los siguientes niveles:

- 6.1. Nivel de aprendizaje: Pre test y post test (evaluaciones del docente), aplicándose antes y después de las Capacitaciones, para medir el conocimiento adquirido por los participantes.

- 6.2. Nivel de Reacción: Se aplicará la encuesta a los trabajadores que han participado en la capacitación (Ficha de evaluación para participantes). La Oficina de Personal recogerá información respecto de la satisfacción de los participantes acerca de los componentes que participan en el proceso de capacitación: dominio del tema del Docente-Facilitador, metodología empleada, medios y materiales utilizados, coordinación y lugar de capacitación.
- 6.3. Nivel de Transferencia: Se realizará posterior a la capacitación recibida a través de los Indicadores de desempeño y conducta laboral realizándose en el lugar de trabajo para verificar si los trabajadores aplican los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo. Para ello se recogerá Información de las competencias desarrolladas por los trabajadores en relación con las competencias adquiridas en la capacitación recibida, de acuerdo al perfil del puesto de trabajo que desempeña; dicha información será recogida por medio de encuestas personalizadas a los Jefes de Áreas, Servicios y Departamentos, para poder analizar el Nivel de Transferencia de la capacitación adquirida. De acuerdo al nivel de competencia logrado, se determina la nueva brecha existente para alcanzar el perfil de puesto de trabajo, que servirá de insumo para las nuevas necesidades de capacitación.
- 6.4. Nivel de Impacto: En este nivel se reflejará si hay mejoras en los diversos escenarios laborales, así como en la consecución de nuestros objetivos:
- 6.4.1. Mayor sobrevivencia y mejor calidad de vida de los neonatos con malformaciones congénitas, niños con patologías quirúrgicas complejas y pacientes trasplantados.
 - 6.4.2. Alcanzar un promedio anual de cinco investigaciones pediátricas publicadas en revistas indexadas con factor de impacto mayor a 0.5.
 - 6.4.3. Acreditación de campos clínicos docentes para cinco sub-especialidades pediátricas.
 - 6.4.4. Mejora continua de la calidad, productividad y eficiencia organizacional, basadas en buenas prácticas institucionales.



[Handwritten signature]

6.5. Nivel de Aplicación: En este nivel el personal que es capacitado presentara un trabajo o un proyecto, que permita a la institución poder llegar a desarrollar lo aprendido.

7. FINANCIAMIENTO REQUERIDO

[Handwritten signature]

Las actividades de capacitación y docencia en nuestro Instituto requieren de financiamiento para alcanzar el desarrollo de las competencias del personal altamente especializado, de manera gradual y sostenida. La ejecución del P.D.P. Quinquenal de la institución, como esta descrito en nuestra programación de actividades y de presupuesto, requiere de un incremento anual de RO y RDR hasta el 2017 donde alcanzaremos la mayor eficiencia en el desempeño de las actividades asistenciales. Posteriormente todavía se requerirá ofrecer sostenibilidad al desarrollo de las personas dentro de un equilibrio constante, para mantener el nivel alcanzado.

[Handwritten signature]

FINANCIAMIENTO P.D.P. QUINQUENAL 2013 Al 2017 (en Nuevos Soles)

FUENTE	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
RO	293,500	3'750,000	4'875,000	6'337,500	8'238,750	23'494,750
RDR	0	187,500	487,500	1'267,500	2'471,625	4'414,125
TOTAL	293,500	3'937,500	5'362,500	7'605,000	10'710,375	27'908,875



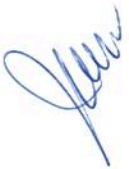

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



8. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

METAS: Al 2017 se espera alcanzar:



COMPETENCIA	META
2.1. Competencias en alta especialización quirúrgica pediátrica	Lograr que el 50% del personal del INSN-SB obtenga la especialización necesaria para la atención de los pacientes con patología quirúrgica compleja, incrementando el número de las referencias nacionales y el número de patologías complejas resueltas. Impacto esperado: Mayor sobrevida y mejor calidad de vida de los neonatos con malformaciones congénitas, niños con patologías quirúrgicas complejas y pacientes trasplantados.
2.2. Competencias en investigación y desarrollo tecnológico	Lograr que el 50% del personal del INSN-SB adquiera competencias para elaborar, ejecutar e publicar trabajos de investigación. Impacto esperado: Alcanzar un promedio anual de cinco investigaciones pediátricas publicadas en revistas indexadas con factor de impacto mayor a 0.5
2.3. Competencias en Docencia de Posgrado	Lograr que el 50% del personal del INSN-SB obtenga las competencias requeridas para docencia en posgrado Impacto esperado: Acreditación de campos clínicos docentes para cinco sub-especialidades pediátricas
2.4. Competencias en gestión administrativa y clima organizacional	Lograr el 50% de Gestores (jefaturas de servicios, departamento) y Personal administrativo alcance competencias en la gestión administrativa y asistencia, reflejada en el diseño, conducción, supervisión y regulación de los procesos administrativos del sistema de atención en el INSN-SB. Impacto esperado: Mejora continua de la calidad, productividad y eficiencia organizacional, basadas en buenas prácticas institucionales



9. INDICADORES DE MEDICION

EN ESPECIALIZACIÓN

9.1	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores capacitados en cirugía de alta complejidad}}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores del INSN - SB}} \times 100$
9.2	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones ejecutadas en el PDP}}{\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones programadas en el PDP}} \times 100$

EN INVESTIGACION

9.3	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores capacitados en investigación}}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores del INSN - SB}} \times 100$
9.4	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de Investigaciones realizadas por personal del INSN - SB y presentados para publicación}}{\text{N}^\circ \text{ de investigaciones publicadas}} \times 100$

EN DOCENCIA

9.5	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de profesionales certificados para ejercer docencia en posgrado}}{\text{N}^\circ \text{ de profesionales del INSN - SB}} \times 100$
9.6	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de profesiones médicos que realizandocenciaa nivel Internacional}}{\text{N}^\circ \text{ de profesionales médicos del INSN - SB}} \times 100$

EN CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTION ADMINISTRATIVA

9.7	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de gestores capacitados en gestión administrativa}}{\text{N}^\circ \text{ de gestores del INSN}} \times 100$
9.8	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de personal capacitados en gestión administrativa}}{\text{N}^\circ \text{ de personal administrativo del INSN}} \times 100$

10. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas para verificar el avance de las metas según indicadores establecidos en el plan quinquenal y estarán orientadas a conocer el nivel de ejecución de las actividades, así como también el nivel de logro alcanzado en relación a los objetivos estratégicos previstos.

Para ello se plantea dos modalidades, siendo necesaria en ambos casos la colaboración de los jefes de servicio u oficina:

- Nivel de conocimiento, evaluado en el lugar de trabajo del participante, para verificar si ha asimilado los conocimientos, así como la puesta en práctica en el lugar de trabajo según la función que realice. La información recogida servirá para determinar la brecha que existe entre el puesto y las nuevas competencias a ser adquiridas.
- Nivel de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral, verificados por las Evaluaciones realizadas por las respectivas jefaturas obligatoriamente en forma semestral.



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto Nacional de
Salud del Niño - San Borja



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ANEXOS



PERÚ

Ministerio de Salud

Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

OBJETIVO	COMPETENCIA	META	2013	2014	2015	2016	2017
3.1. Incrementar la sobrevivencia y mejorar la calidad de vida de los neonatos con malformaciones congénitas, de los niños con patologías quirúrgicas complejas y de los pacientes trasplantados.	2.1. Competencias en alta especialización quirúrgica pediátrica	Lograr que el 50% del Personal profesional y Técnico de la Salud obtenga la competencia de Super-especialización necesaria para la atención de los pacientes en los diversos servicios del Instituto mejorando y fortaleciendo la capacidad resolutive	5%	15%	30%	40%	50%
		INDICADORES					
		$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores capacitados en cirugía de alta complejidad}}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores del INSN - SB}} \times 100$					
		$\frac{\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones ejecutadas en el PDP}}{\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones programadas en el PDP}} \times 100$					



PERÚ

Ministerio de Salud

Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja



OBJETIVO	COMPETENCIA	META	2013	2014	2015	2016	2017
3.2. Fortalecer la investigación en pediatría y publicar investigaciones en revistas indexadas con factor de impacto mayor a 0.5.	2.2. Competencias en investigación y desarrollo tecnológico	Lograr que el 50% del Personal profesional de la salud adquiera competencias para elaborar, ejecutar y publicar trabajos de investigación especializada. Incrementar el número de trabajos de investigación publicados	1%	20%	25%	35%	50%
		INDICADORES					
			$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores capacitados en investigación}}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores del INSN - SB}} \times 100$				
			$\frac{\text{N}^\circ \text{ de Investigaciones realizadas por personal del INSN - SB y presentados para publicación}}{\text{N}^\circ \text{ de investigaciones publicadas}} \times 100$				



PERÚ

Ministerio de Salud

Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja



[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

OBJETIVO	COMPETENCIA	META	2013	2014	2015	2016	2017
3.3. Acreditar campos clínicos docentes para sub-especialidades pediátricas.	2.3. Competencias en docencia de posgrado	Lograr que el 50% del personal profesional del INSN obtenga las competencias Docentes, para la difusión de los conocimientos e investigaciones en el campo de la Pediatría, producidos en y fuera del Instituto	0%	20%	30%	40%	50%
INDICADORES							
			$\frac{\text{N}^\circ \text{ de profesionales certificados para ejercer docencia en posgrado}}{\text{N}^\circ \text{ de profesionales del INSN - SB}} \times 100$				
			$\frac{\text{N}^\circ \text{ de profesionales médicos que realizaron docencia a nivel Internacional}}{\text{N}^\circ \text{ de profesionales médicos del INSN - SB}} \times 100$				



PERÚ

Ministerio de Salud

Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

OBJETIVO	COMPETENCIA	META	2013	2014	2015	2016	2017
3.4. Mejorar continuamente la calidad, la productividad, la eficiencia y la competitividad en el INSN-SB.	2.4. Gestión Administrativa eficiente y Clima organizacional satisfactorio	Lograr el 50% de Gestores (jefaturas de servicios, departamento) y Personal administrativo alcance competencias en la gestión administrativa y asistencia, reflejada en el diseño, conducción, supervisión y regulación de los procesos administrativos del sistema de atención en el INSN-SB.	10%	20%	30%	40%	50%
			INDICADOR				
			$\frac{\text{N}^\circ \text{ de gestores capacitados en gestión administrativa}}{\text{N}^\circ \text{ de gestores del INSN}} \times 100$				
			$\frac{\text{N}^\circ \text{ de personal capacitados en gestión administrativa}}{\text{N}^\circ \text{ de personal administrativo del INSN}} \times 100$				

[Handwritten signature]

