



Resolución Directoral

Lima, 07 de Marzo de 2022

VISTO:

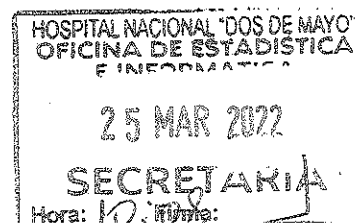
El expediente con el Registro N° 08974-2022, que adjunta la Nota Informativa N° 016-2022-OEPE-HNDM, de fecha 07 de marzo de 2022, del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico que adjunta el Informe N° 014-2022-EPP-OEPE-HNDM-MBS-N° 012, de fecha 07 de marzo de 2022, de su equipo de trabajo de Planes y Programas; el Oficio N° 002-2022-CPC-HNDM, de fecha 07 de marzo de 2022, del Presidente del Comité de la Planificación de la Capacitación, que adjunta el Informe N° 007-2022-AGQ-HNDM, de fecha 07 de marzo de 2022, del Equipo de Selección, Clasificación y Registro de la Oficina de Personal y el Informe N° 106A-2022-OAJ-HNDM, de fecha 07 de marzo de 2022, de la Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Nacional Dos de Mayo.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1025, la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal;

Que por su parte el artículo 3° del Reglamento del precitado dispositivo legal aprobado con el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), deberán 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. De igual forma, los PDP 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. Los PDP tendrán una vigencia de cinco años. Cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad. Los PDP deben ser presentados por las entidades públicas a SERVIR en los treinta (30) primeros días calendario del año;

Que, de conformidad con el artículo 10° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;



Que, por su parte el artículo 9° del Reglamento General de la precitada Ley, aprobado con el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, el numeral 6) (6.4.1.1) de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, Establece Que, la Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles. En los tres primeros casos los integrantes participan en el Comité a plazo indeterminado. Los integrantes del comité participan en el marco de sus funciones, con la finalidad de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación;

Que, de acuerdo con el numeral 6) (6.4) de la precitada Directiva el Ciclo del Proceso de Capacitación, comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar Acciones de Capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto observación;

En el marco de los precitados dispositivos legales, mediante Resolución Directoral N° 053-2019/D/HNDM, de fecha 07 de marzo de 2019, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Hospital nacional Dos de Mayo, quienes habrían aprobado el Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital nacional Dos de Mayo, según el Acta de fecha 07 de marzo de 2022, el mismo que ha sido elevado por la Oficina de Recursos Humanos del Hospital, por lo que mediante el documento de vistos el Jefe de la Oficina de Personal, solicita su aprobación;

Que, mediante la Nota Informativa N°016-2022-OEPE-HNDM, de fecha 07 de marzo de 2022, del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico Informe N° 014-2022-EPP-OEPE-HNDM-MBS-N° 012, de fecha 07 de marzo de 2022, del equipo de trabajo de Planes y Programas de la Oficina a su cargo, informa que el referido Plan se encuentra elaborado en el marco de la Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA, que aprueba las Normas para la elaboración de documentos Normativos del Ministerio de Salud y cuenta con la disponibilidad presupuestal el referido plan ha sido elaborado señala que no se cuenta con certificación presupuestal para la ejecución de sus actividades, por lo que es pertinente emitir la presente resolución;

Con la opinión favorable del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, del Jefe de la Oficina de Recursos Personal, de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica, visación del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración y en armonía con las facultades conferidas con la Resolución Ministerial N° 696-2008/MINSA y Resolución Vice Ministerial N°053-2022/MINSA;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el Documento Técnico: "**Plan de Desarrollo de las Personas - 2022**" del Hospital Nacional Dos de Mayo, el mismo que contiene ocho (08) numerales, que incluye cinco (05) Anexos dentro de los cuales se encuentra el Anexo Matriz PDP 2022, todo ello hacen un total de veinte (20) páginas y forma parte integrante de la presente resolución, por lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.



ARTÍCULO SEGUNDO: La Ejecución del referido documento de gestión se ejecutará a través de las universidades con las que tienen convenios vigentes el Hospital Nacional Dos de Mayo y demás Instituciones, que estén debidamente autorizadas por la autoridad competente.

ARTÍCULO TERCERO: La Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con las Direcciones Jefaturas de las diferentes Unidades Orgánicas, realizara las acciones administrativas correspondientes para el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas 2022, del Hospital.

ARTÍCULO CUARTO: El Responsable de Elaborar y Actualizar el Portal de Transparencia, publicará la presente resolución en el Portal Institucional.

Regístrese, comuníquese y publíquese



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

Mg. MARCO ANTONIO GAMERO ROCA
Director General (e)
C.M.P. 22567 R.N.E.13274

MAGR/RNVC

c.c.

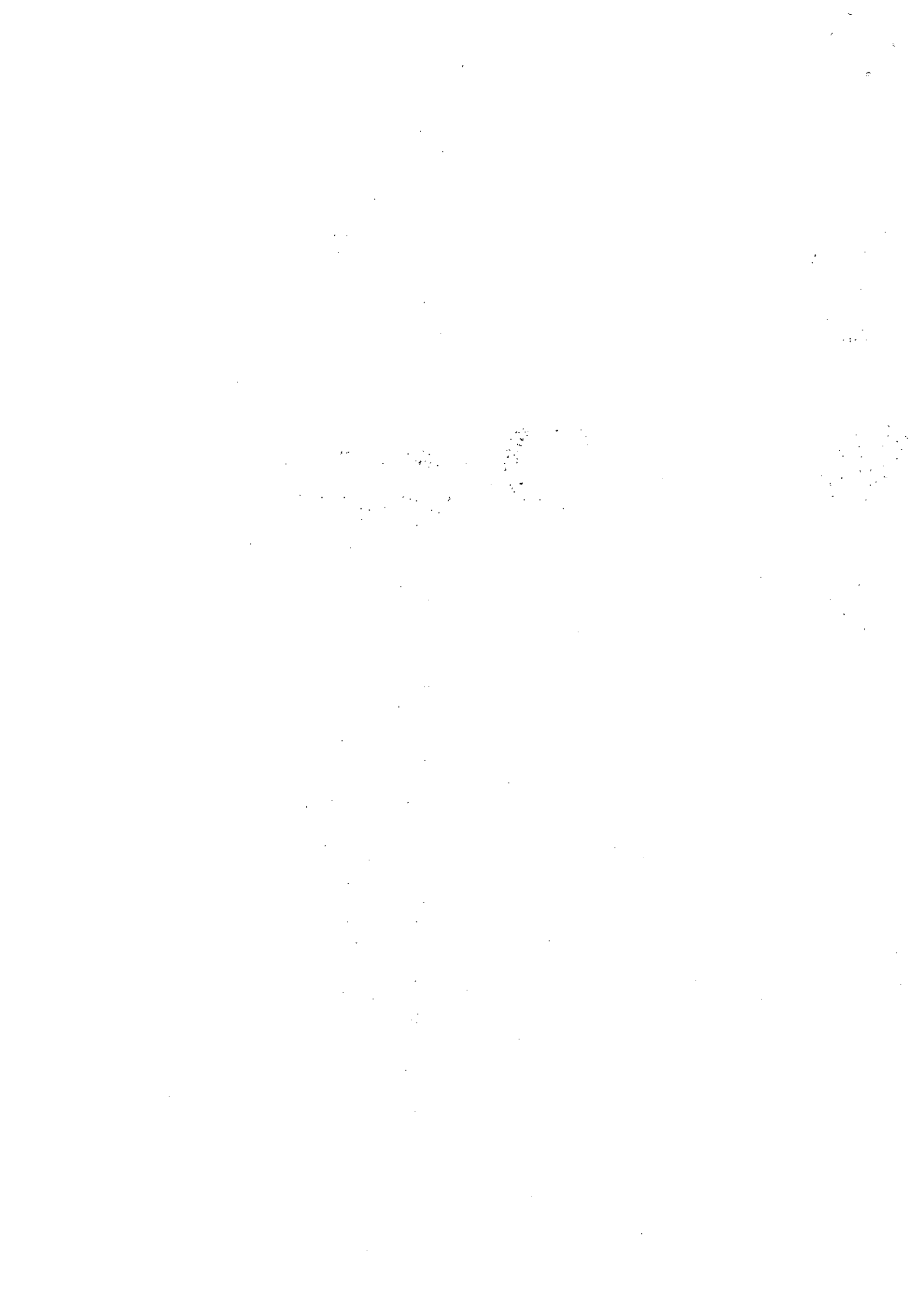
- Dirección Ejecutiva de Administración
- Dirección Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación
- Oficina de Asesoría Jurídica
- Oficina de Personal
- Oficinas
- Departamentos
- Oficina de Estadística e informática (Púb. Pág. Web)
- Archivo.

Dr. Hugo Armando WANDERLICH RIVERA
FEDATARIO

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
CALLE DE LA INDEPENDENCIA 1000
CALLE FIEL DE LOS HERÓES

24 MAR 2022

Dr. Hugo Armando WANDERLICH RIVERA
FEDATARIO



Documento Técnico:
Plan de Desarrollo de las Personas – PDP – 2022

24/11/2022

Dr. Hugo Antonio VILLALBA RIVERA
FEDATARIO

Hospital Nacional “Dos de Mayo”

DOCUMENTO TÉCNICO: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP - 2022
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP - 2022
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	FINALIDAD	3
III.	OBJETIVOS	3
	3.1 OBJETIVO GENERAL	3
	3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
IV.	AMBITO DE APLICACIÓN	4
V.	BASE LEGAL	4
VI.	CONTENIDO	4
	6.1 ASPECTOS TÉCNICOS CONCEPTUALES	4
	6.1.1 MISIÓN INSTITUCIONAL	4
	6.1.2 ESTRUCTURA ORGÁNICA	4
	6.1.3 DEFINICIONES OPERACIONALES	4
	6.2 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	5
	6.2.1 DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	5
	6.2.2 RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - MATRIZ PDP	5
	6.2.3 POBLACIÓN OBJETIVO	6
	6.2.4 ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN	6
	6.3 ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA CON LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PEI – ARTICULACIÓN OPERATIVA CON LAS ACTIVIDADES DEL POI.	7
	6.4 ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	7
	6.5 SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	7
	6.6 EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	8
	6.7 PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO	8
	6.8 ACCIONES DE MONITOREO, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.	9
VII.	RESPONSABILIDADES	9
VIII.	ANEXOS	9
	Anexo N° 1 Matriz de Articulación	10
	Anexo N° 2 Matriz de Indicadores	11
	Anexo N° 3 Matriz del PDP 2022	12
	Anexo N° 4 Acta de Compromiso del servidor	20
	Anexo N° 5 Acta del CPC aprobando el PDP 2022	21



**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP - 2022
HOSPITAL NACIONAL “DOS DE MAYO”**

Dr. Hugo Arce...
SECRETARIO

I. INTRODUCCIÓN

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es el sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de recursos humanos. Dentro de este Sistema Administrativo, reviste especial importancia el concerniente a la capacitación, que constituye uno de los procesos a cargo de Recursos Humanos y pilar fundamental sobre los que se sustenta el proceso de aprendizaje organizacional y que posibilitan el desarrollo de competencias laborales que incrementen la efectividad de los servidores.

El objetivo de la Gestión de la Capacitación es potenciar las capacidades, incrementar conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y cumplimiento de funciones de nuestros servidores civiles, a través del cierre de brechas, para así contribuir al logro de los objetivos institucionales y de esta manera brindar servicios de calidad y oportunidad integral a los ciudadanos.

El Plan de Desarrollo de Personas - PDP - 2022 del Hospital Nacional “Dos de Mayo”, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, y las actividades programadas por los órganos y/o unidades orgánicas de la entidad.

El fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los colaboradores coadyuvará alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran; en el marco de dicha finalidad.

El presente plan es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación en la entidad, la misma que ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas de los órganos y/o unidades orgánicas del HNDM, con la finalidad de mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido en la Directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR. El mismo que es elaborado a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), y; contiene todas las acciones de capacitación, que se ejecutarán durante el ejercicio del presente año fiscal.

Las acciones programadas en el Plan de Desarrollo de Personas - PDP - 2022, están dirigidas a los servidores civiles comprendidos en los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N° 276 y N° 1057.

Cabe precisar, que de acuerdo a lo emitido por la Autoridad del Servicio Civil – Servir, se puede ejecutar capacitaciones gratuitas o de costo cero, siempre y cuando las capacitaciones se encuentren alineadas a los objetivos institucionales, para optimizar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

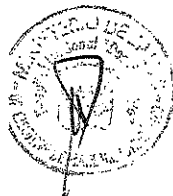
II. FINALIDAD

Servir como herramienta de gestión para desarrollar las acciones de capacitación y fortalecer las habilidades y competencias de los trabajadores de la institución.

III. OBJETIVO

3.1 Objetivo General

El objetivo del Plan de Desarrollo (PDP), es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño laboral de los trabajadores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.



3.2 Objetivos Específicos:

- Capacitar con enfoque de competencias a los profesionales, por especialidades, para lograr el cierre progresivo de brechas.
- Incrementar el número de personal capacitado competente, motivado y comprometido con la institución.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP - 2022, tendrá un ámbito de aplicación institucional siendo los beneficiarios los trabajadores, nombrados y CAS de todas las unidades orgánicas del Hospital Nacional “Dos de Mayo”.

V. BASE LEGAL

- a) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- b) Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.
- c) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- d) Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- e) Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA, aprueba las “Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud”.
- f) Resolución Ministerial N° 090-2022/MINSA, que aprueba la Directiva Administrativa N° 326-MINSA/OGPPM-2022, “Directiva Administrativa para la Formulación, Seguimiento y Evaluación de los Planes Específicos en el Ministerio de Salud”.
- g) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.
- h) Resolución Directoral N° 185-2021/D/HNDM, que aprueba el Plan Operativo Institucional Anual 2022 del Hospital Nacional “Dos de Mayo”.

VI. CONTENIDO

6.1 ASPECTOS TÉCNICOS CONCEPTUALES

6.1.1. MISIÓN INSTITUCIONAL

Ofrecer servicios de salud de calidad, con énfasis en patologías de alta complejidad, priorizando la atención de la población más vulnerable y excluida, en todas las etapas de vida.

6.1.2. ESTRUCTURA ORGÁNICA

El Hospital Nacional “Dos de Mayo” tiene la estructura orgánica que se muestra en el Gráfico N° 1.

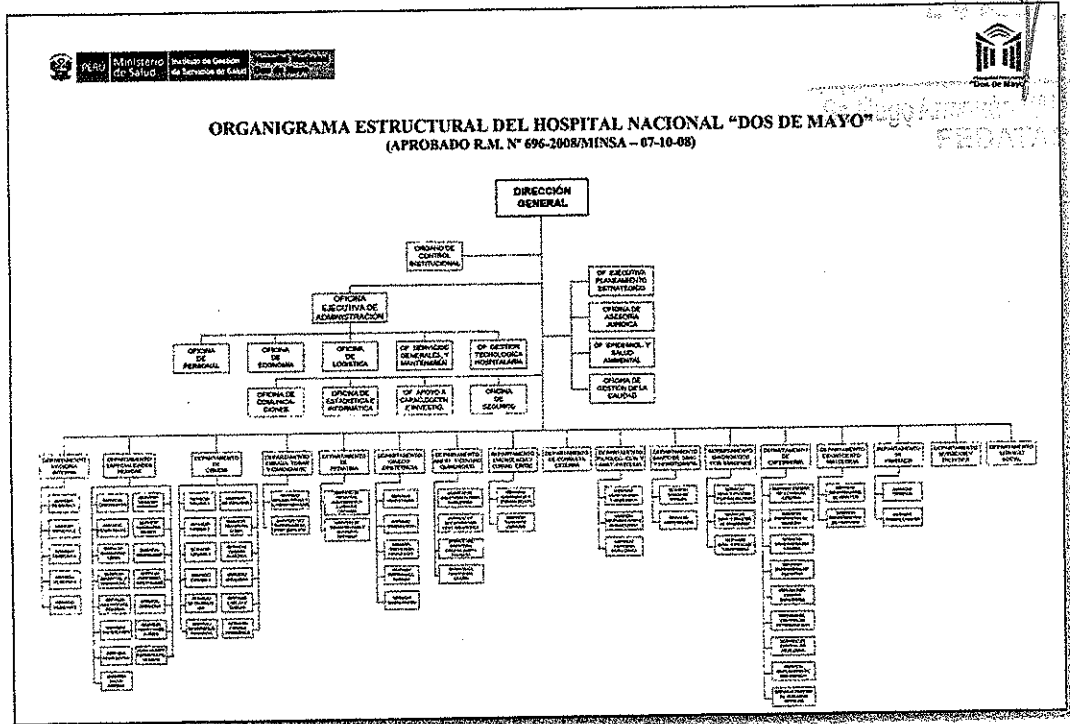
6.1.3. DEFINICIONES OPERACIONALES

- **Acción de capacitación:** Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor.
- **Brecha de capacitación:** Diferencia entre el desempeño deseado del servidor y el desempeño actual de dicho servidor, respecto de su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.
- **Cierre de brechas de capacitación:** Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación.
- **Competencias:** Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso; involucran en forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes.

DOCUMENTO TÉCNICO: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP – 2022
HOSPITAL NACIONAL “DOS DE MAYO”

- **Desempeño:** Realización de funciones establecidas en un perfil de puesto.

Gráfico N° 1 – Organigrama Estructural HNDM



6.2 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

6.2.1 DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Proceso de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2022, se realizó a través de la recopilación, identificación y priorización mediante el formato de la Matriz de Requerimientos de Capacitación, solicitadas por las diferentes Unidades Orgánicas Institucionales.

Los requerimientos de Capacitación fueron evaluados por el Comité de Planificación de la Capacitación, teniendo en cuenta los criterios de la pertinencia: beneficio de la acción de capacitación, funciones del servidor/a y objetivos de capacitación, a fin de contribuir el logro de los Objetivos Institucionales, conforme a los lineamientos vigentes y que se ajusten a la disponibilidad presupuestal.

6.2.2 RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - MATRIZ PDP

Comprende la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas por cada Departamento, Oficina y/o Servicio en base a logro de las estrategias institucionales y el cumplimiento de cada actividad designada en el Plan Operativo Institucional. En tal sentido, en concordancia con lo establecido en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” – SERVIR, a continuación adjuntamos en el la Matriz del PDP 2022 (Anexo N°3), que contiene el detalle de las acciones de capacitación para el ejercicio



RESUMEN DE MATRIZ PDP 2022	
INDICADORES	PDP 2022
Total de acciones de capacitación (*)	55
Total de acciones a ejecutar mensualmente	6.1
Total de beneficiarios (**)	1000
Total de personal activo	2849
Tasa de cobertura estimada	35.10%

(*)Existen actividades de capacitación que para su ejecución pueden ser divididas por grupos, principalmente las que tengan una cantidad de beneficiarios masiva.
(**) Cantidad de beneficiarios en las que se puede considerar la participación de una persona en más de una acción de Capacitación.

6.2.3 POBLACIÓN OBJETIVO

SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAR LA ENTIDAD

El Hospital Nacional “Dos de Mayo”, cuenta con un total de dos mil ochocientos cuarenta y nueve (2,849) servidores comprendidos entre los regimenes laborales del Decreto Legislativo N° 1057 y Decreto Legislativo N° 276, que se detallan a continuación, esta es la población objetivo del PDP 2022.

RÉGIMEN LABORAL	N° DE SERVIDORES
D. Leg. N° 1057	954
D. Leg. N° 276	1895
TOTAL	2849

6.2.4 ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

Las diversas acciones de capacitación programadas en la Matriz del PDP del Hospital Nacional “Dos de Mayo”, se programan de acuerdo a las necesidades de capacitación de los Departamentos, Oficinas y/o Servicios del HNMD.

Para el presente ejercicio fiscal, el presupuesto será distribuido para realizar actividades de capacitación transversales en los cuales podamos contar con una participación masiva del personal, así como las acciones de capacitación para los Departamentos, Oficinas y/o Servicios específicas, las mismas que estarán alineadas al perfil del beneficiario, así como coadyugarán al logro de los objetivos institucionales.

Las acciones de capacitación programadas en el PDP del Hospital Nacional “Dos de Mayo”, cumple con los aspectos señalados en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobado por la Autoridad Nacional de Servir, mediante la Resolución N° 141-2016-SERVIR/PE.

ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

- Planificar, realiza y promover actividades de capacitación y desarrollo en función al Diagnostico de Necesidades de Capacitación (DNC), requeridos por los diferentes Departamentos, Oficinas y/o Servicios del Hospital Nacional “Dos de Mayo”, para cerrar brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, alineadas a las funciones de los perfiles de puesto y/o a los objetivos estratégicos del HNMD.

- Perfeccionar permanentemente los conocimientos, capacidad técnica y profesional de los trabajadores, que permita elevar su nivel y productividad, a través de la formación laboral (talleres, cursos, seminarios, conferencias, pasantías, diplomados, etc.) y/o Formación Profesional. Así como, otorgar facilidades correspondientes, para que los servidores participen en las acciones de capacitación, de manera presencial dentro o fuera del país, de acuerdo con las normas legales vigentes.

6.3 ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA CON LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PEI – ARTICULACIÓN OPERATIVA CON LAS ACTIVIDADES DEL POI

Este Plan articula con el Objetivo Específico Institucional (OEI) 05 Mejorar la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en salud con énfasis en competencias; y la disponibilidad equitativa en el país. Y con la Actividad Estratégica Institucional (AEI) 05.01 Plan de dotación de recursos humanos en salud acordado con Gobiernos Regionales; implementado.

En cuanto a la articulación operativa, se corresponde con la AOI00014400334 Implementación del Plan de Desarrollo de Personas PDP. (Ver Matriz de Articulación – Anexo N° 1)

6.4 ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Las actividades de capacitación a realizarse, son cursos, talleres, simposio, diplomados, pasantías, congreso, las que se brindarán a personal específico de determinadas unidades orgánicas, según la priorización realizada; y actividades transversales como la jornada administrativa y otras capacitaciones dirigidas a todo el personal en general. Ver Tabla siguiente:

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN HNDM 2022

Tipo de actividad de capacitación	N°	Personas a capacitar
Cursos	34	92
Taller	2	12
Simposio	1	2
Diplomado	4	8
Pasantía	3	4
Congreso	1	5
Capacitaciones transversales*	10	877
TOTAL	55	1000

* Capacitaciones con múltiples participantes

6.5 SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

El seguimiento y monitoreo de la capacitación se dará en 3 etapas:

- Previo:** De nivelación de participantes. La evaluación pre-curso puede estar dirigida a identificar el nivel de conocimientos previos de los participantes, para ver si es conveniente realizar algún tipo de homogenización.
- Concurrente:** De corrección o reorientación a los servidores que participan de las acciones de capacitación. Este seguimiento y monitoreo se realiza sobre la participación, asistencia y cumplimiento de las tareas en cada una de las sesiones programadas.
- Posterior:** Monitorear si el servidor aplica los conocimientos en los procesos y procedimientos internos, a fin de garantizar que los contenidos aprendidos se trasladen directamente al Hospital Nacional “Dos de Mayo”.

Al identificar claramente cuáles son los resultados concretos que se esperan lograr de cada acción, a través de los indicadores que permitirían medir los resultados



Handwritten signature and stamp.

**DOCUMENTO TÉCNICO: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP – 2022
HOSPITAL NACIONAL “DOS DE MAYO”**

Al identificar claramente cuáles son los resultados concretos que se esperan lograr de cada acción, a través de los indicadores que permitirían medir los resultados desempeñados por el trabajador, se procede a monitorear el avance y resultados positivos o negativos por acción y objetivo propuesto.

6.6 EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados se aplicarán modalidades de evaluación de las actividades de capacitación previstas en el PDP 2022.

Estos nos llevarán a obtener información para enjuiciar y valorar si el proceso o las acciones de capacitación dan los resultados esperados con vista a la mejora y a la toma de decisiones.

Estas modalidades de evaluación se detallan en la siguiente tabla:

El personal a ser capacitado firmará un Formato de Compromiso, que se adjunta en los Anexos.

NIVEL	TIPO DE EVALUACIÓN	FINALIDAD	INSTRUMENTO
I	Reacción	Evaluar la satisfacción del participante con respecto a la formación que acaba de recibir. Se realiza después de finalizado el evento de capacitación.	Encuestas de satisfacción
II	Aprendizaje	Medir los conocimientos adquiridos por los participantes a lo largo del curso. Se realiza al inicio, para evaluar el conocimiento previo (línea base) y/o al final para evaluar el conocimiento adquirido.	Pruebas de conocimientos (entrada y/o salida).
III	Aplicación	Mide si los participantes pueden aplicar en el trabajo los conocimientos adquiridos.	Fichas de seguimiento post evento. Evaluación del desempeño/Gestión del Rendimiento

6.7 PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

El Presupuesto estimado para la ejecución del presente PDP 2022, es de ciento quince mil ochocientos soles.

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan De Desarrollo de Personas – PDP 2022, serán financiados con Recursos Ordinarios – RO, y Recursos Directamente Recaudados – RDR.

PRESUPUESTO ESTIMADO	
TRANSVERSALES	Costo Cero
ESPECÍFICOS	S/. 115,800.00
TOTAL	S/. 115,800.00

6.8 ACCIONES DE MONITOREO, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La Oficina de Personal será responsable de monitorear, supervisar y evaluar la ejecución de las actividades del presente plan. Para ello, analizará el cumplimiento de las actividades de capacitación, las metas e indicadores del mismo e informará trimestral y anualmente a la Dirección General y a la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico los resultados de la evaluación.



VII. RESPONSABILIDADES

El Comité de Planificación es la encargada de Emitir el Plan y la oficina de Recursos Humanos es el encargado del cumplimiento de la ejecución, seguimiento y evaluación del plan de desarrollo de las personas 2022.

VIII. ANEXOS



2022

Dr. Hugo Amador

SECRETARIO

DOCUMENTO TÉCNICO: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP – 2022
HOSPITAL NACIONAL “DOS DE MAYO”

ANEXO N° 01

MATRIZ DE ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA Y OPERATIVA DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS HNMD 2022

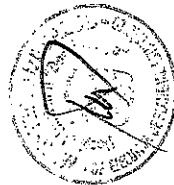
Unidad Orgánica:		Oficina de Personal					
Marco Estratégico		Estructura programática y operativa					
Objetivo Estratégico Institucional del PEI	Acción Estratégica	Actividad operativa POI	Categoría Presupuestal	Producto	Actividad presupuestal	Objetivo General del Plan	Objetivo Específico del Plan
OEI.05 Mejorar la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en salud con énfasis en competencias; y la disponibilidad en el país	AEI.05.01 Plan de dotación de recursos humanos en salud acordado con gobiernos regionales; implementado	AOI00014400334	9002	3999999	IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP	El objetivo del Plan de Desarrollo (PDP), es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño laboral de los trabajadores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	Capacitar con enfoque de competencias a los profesionales, por especialidades, para lograr el cierre progresivo de brechas. Incrementar el número de personal capacitado competente, motivado y comprometido con la institución.



ANEXO N° 02

MATRIZ DE INDICADORES DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2022

Objetivo General del Plan	Indicador	Unidad de medida	Meta programada	Meta ejecutada	% cumplimiento	Fuente de Información	Responsable
El objetivo del Plan de Desarrollo (PDP), es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño laboral de los trabajadores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	Porcentaje de personal capacitado en relación a lo programado	Encuestas	100%	35.10%	85%		Oficina de Recursos Humanos



FEDATARIO

ANEXO N° 03

MATRIZ PDP

Nombre de entidad	HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
RUC de entidad	20160388570

N°	1- ORGANISMO UNIDAD ORGANICA	2- PUESTO	3- NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4- CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5- MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	6- NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	7- TIPO DE CAPACITACION	8- TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	9- PRIORIDAD	10- NIVEL DE EVALUACION	11- MODALIDAD	12- OPORTUNIDAD	13- MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	GENERALES	SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO	Formación Laboral	CURSO	B	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	S/ 0.00	
2	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	GENERALES	INTEGRIDAD PUBLICA	Formación Laboral	CURSO	B	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	S/ 0.00	
3	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	GENERALES	CONDUCTA QUE AFECTAN A LA INTEGRIDAD	Formación Laboral	CURSO	B	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	S/ 0.00	



DOCUMENTO TÉCNICO: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP - 2022
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	GENERALES	DENUNCIA POR CORRUPCIÓN	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	S/0.00
4	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	GENERALES	PANCREATOCOLAN GIOGRAFIA RETROGRADO ENDOSCÓPICO	Formación Laboral	CONFERENCIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/0.00
5	DPTO. DE ESPECIALIDAD ES MÉDICAS	TRANSVERSAL	MARIANO GASTÓN QUINO FLORENTINI	1	GENERALES	GENERALES	PANCREATOCOLAN GIOGRAFIA RETROGRADO ENDOSCÓPICO	Formación Laboral	CONFERENCIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/0.00
6	DPTO. DE ESPECIALIDAD ES MÉDICAS	MÉDICO IV	WILDER PEÑA MALDONADO	1	GENERALES	GENERALES	PANCREATOCOLAN GIOGRAFIA RETROGRADO ENDOSCÓPICO	Formación Laboral	CONFERENCIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/0.00
7	DPTO. DE ESPECIALIDAD ES MÉDICAS	MÉDICO III	WILLIAM ANTONIO PRADO CISNEROS	1	GENERALES	GENERALES	PANCREATOCOLAN GIOGRAFIA RETROGRADO ENDOSCÓPICO	Formación Laboral	CONFERENCIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/0.00
8	DPTO. DE ESPECIALIDAD ES MÉDICAS	MÉDICO GASTROENTEROLOGO	PAUL NACOR TORREJÓN REYES	1	GENERALES	GENERALES	PANCREATOCOLAN GIOGRAFIA RETROGRADO ENDOSCÓPICO	Formación Laboral	CONFERENCIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/0.00
9	DPTO. DE ESPECIALIDAD ES MÉDICAS	MÉDICO I	ROYER GENARO ADRIANO PEÑA	1	GENERALES	GENERALES	PANCREATOCOLAN GIOGRAFIA RETROGRADO ENDOSCÓPICO	Formación Laboral	CONFERENCIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/0.00
10	DPTO. DE ESPECIALIDAD ES MÉDICAS	MÉDICO ESPECIALISTA	CARLOS MANUEL NUREÑA FLORES	1	GENERALES	GENERALES	PANCREATOCOLAN GIOGRAFIA RETROGRADO ENDOSCÓPICO	Formación Laboral	CONFERENCIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/0.00
11	DPTO. DE ESPECIALIDAD ES MÉDICAS	MÉDICO II	ADA ZELMIRA CIURLIZA HUAMANI	1	GENERALES	GENERALES	PANCREATOCOLAN GIOGRAFIA RETROGRADO ENDOSCÓPICO	Formación Laboral	CONFERENCIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/0.00
12	DPTO. DE ESPECIALIDAD ES MÉDICAS	MÉDICO I	MARGARITA PAULA HUNG QUIERO	1	GENERALES	GENERALES	PANCREATOCOLAN GIOGRAFIA RETROGRADO ENDOSCÓPICO	Formación Laboral	CONFERENCIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/0.00
13	DPTO. DE ESPECIALIDAD ES MÉDICAS	MÉDICO ESPECIALISTA	JHANDYRA LIVIA GÓMEZ VALER	1	GENERALES	GENERALES	PANCREATOCOLAN GIOGRAFIA RETROGRADO ENDOSCÓPICO	Formación Laboral	CONFERENCIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/0.00



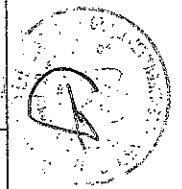
DOCUMENTO TÉCNICO: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP - 2022
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

14	DPTO. DE ESPECIALIDAD ES MÉDICAS	TECNOLOGO MÉDICO	MARIA TERESA ARISTA RIVERA	1	GENERALES	ENTRENAMIENTO PODOACTIVA	Formación Profesional	PASANTIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/ 0.00
15	GESTIÓN DE LA CALIDAD	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	GENERALES	SEGURIDAD DEL PACIENTE Y GESTIÓN DEL RIESGO RONDAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/ 0.00
16	GESTIÓN DE LA CALIDAD	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	GENERALES	AUDITORIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/ 0.00
17	GESTIÓN DE LA CALIDAD	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	GENERALES	PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DEL DERECHO DE LOS USUARIOS DE LOS SERVICIOS DE SALUD TÉCNICAS DE ATENCIÓN AL PACIENTE/USUARIO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/ 0.00
18	GESTIÓN DE LA CALIDAD	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	GENERALES	CALIDAD Y HUMANIZACIÓN EN SALUD	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/ 0.00
19	GESTIÓN DE LA CALIDAD	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	GENERALES	ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE MEJORA CONTINUA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/ 0.00
20	GESTIÓN DE LA CALIDAD	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	GENERALES	ACREDITACIÓN EN SALUD	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/ 0.00
21	DPTO. DE ESPECIALIDAD ES MÉDICAS	MÉDICO II	LUCIA BEATRIZ BOBBIO FUJISHIMA	1	GENERALES	MEETING DE LA ACADEMIA AMERICANA DE DERMATOLOGÍA	Formación Laboral	CONFERENCIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/ 0.00
22	DPTO. DE ENFERMERÍA	VARIOS	VARIOS	10	GENERALES	CURSO DE ACTUALIZACIÓN RCP BÁSICO	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/ 4,500.00
23	DPTO. DE ENFERMERÍA	VARIOS	VARIOS	10	GENERALES	CURSO DE ACTUALIZACIÓN DEL CUIDADO DEL PACIENTE DIABÉTICO	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/ 2,500.00



DOCUMENTO TÉCNICO: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP – 2022
HOSPITAL NACIONAL “DOS DE MAYO”

24	DPTO. DE ENFERMERÍA	VARIOS	VARIOS	3	GENERALES	RCP BÁSICO Y AVANZADO EN PEDIATRÍA.	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	S/ 1,200.00
25	DPTO. DE ENFERMERÍA	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	RCP NEONATAL	Formación Laboral	TALLER	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	S/ 3,000.00
26	DPTO. DE ENFERMERÍA	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	CURSO BÁSICO EN CONSEJERÍA BÁSICO EN LACTANCIA MATERNA	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	S/ 3,000.00
27	DPTO. DE EMERGENCIA Y CUIDADOS CRÍTICOS	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	SIMPOSIO DE VENTILACIÓN MECÁNICA Y MONITOREO HEMODINÁMICO (INVEMED)	Formación Laboral	CONFERENCIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	S/ 2,400.00
28	DPTO. CIRUGÍA	VARIOS	VARIOS	3	GENERALES	CURSO TALLER DE ACCESO VASCULAR CENTRAL, PERIFÉRICO GUIADO POR ULTRASONIDO, EXPERIMENTAL. ISN SAN BORJA	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	S/ 9,000.00
29	OF. DE EPIDEMIOLOGÍA Y SALUD AMBIENTAL	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	ACTUALIZACIÓN EN INFECCIONES INTRAHOSPITALARIAS.	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	SEMPRESENCIAL	2	S/ 2,000.00
30	OF. DE EPIDEMIOLOGÍA Y SALUD AMBIENTAL	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	ACTUALIZACIÓN EN GESTIÓN Y MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS HOSPITALARIOS	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	SEMPRESENCIAL	2	S/ 1,000.00
31	DPTO. DE PEDIATRÍA	VARIOS	VARIOS	3	GENERALES	REANIMACION NEONATAL	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	S/ 3,000.00
32	DPTO. DE PEDIATRÍA	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	CONSEJERÍA EN LACTANCIA	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	S/ 3,000.00



DOCUMENTO TÉCNICO: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP – 2022
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

33	OF. DE ESTADÍSTICA E INFORMATICA	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	GESTION DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACION	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	S/ 1,800.00
34	OF. DE ESTADÍSTICA E INFORMATICA	VARIOS	VARIOS	1	GENERALES	CURSO EN SOPORTE TÉCNICO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SIGA Y SIAF	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	S/ 400.00
35	OF. DE ESTADÍSTICA E INFORMATICA	VARIOS	VARIOS	1	GENERALES	LENGUAJE DE PROGRAMACION JAVA	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	S/ 1,050.00
36	OF. DE ESTADÍSTICA E INFORMATICA	VARIOS	VARIOS	1	GENERALES	POWER BI	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	S/ 600.00
37	DPTO. DE GINECO-OBSTETRICIA	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	LAPAROSCOPIA EN CANCER GINECOLÓGICO	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 2,000.00
38	DPTO. DE GINECO-OBSTETRICIA	VARIOS	VARIOS	1	GENERALES	EMERGENCIA OBSTETRICA. INMP LIMA	Formación Laboral	PASANTIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 1,800.00
39	DPTO. DE GINECO-OBSTETRICIA	VARIOS	VARIOS	1	GENERALES	MONITOREO ELECTRONICO FETAL. INMP LIMA	Formación Laboral	PASANTIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 1,800.00
40	OF. EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO O ESTRATEGICO	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	CONTABILIDAD DE COSTOS	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 3,300.00
41	OF. EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO O ESTRATEGICO	VARIOS	VARIOS	3	GENERALES	Gestión por Proceso en la Gestión Pública	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 13,500.00



DOCUMENTO TÉCNICO: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP - 2022
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

42	OF. EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO O ESTRATEGICO	VIARIOS	VIARIOS	4	GENERALES	POWER BI	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 2,400.00
43	OF. EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO O ESTRATEGICO	VIARIOS	VIARIOS	3	GENERALES	CONTRATACIONES	Formación Laboral	DIPLOMADO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 4,200.00
44	DPTO. DE ANESTESIOLOGIA Y CENTRO QUIRURGICO	VIARIOS	VIARIOS	1	GENERALES	1. CURSO TEORICO - PRACTICO DE CONTROL TOTAL DE LA VIA AEREA	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 4,800.00
45	DPTO. DE ANESTESIOLOGIA Y CENTRO QUIRURGICO	VIARIOS	VIARIOS	1	GENERALES	1. CURSO DE ACCESO VASCULAR GUIADO POR ULTRASONOGRAFIA : ACCESO VENOSO CENTRAL PERIFERICO Y ARTERIAL	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 4,800.00
46	DPTO. DE PATOLOGIA CLINICA Y ANATOMIA PATOLOGICA	VIARIOS	VIARIOS	8	GENERALES	CURSO DE ESTANDARIZACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD EN UROANÁLISIS	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 4,000.00
47	DPTO. DE NUTRICION Y DIETETICA	VIARIOS	VIARIOS	2	GENERALES	MANEJO NUTRICIONAL DE GESTANTES, PUERPERAS Y RN	Formación Laboral	PASANTIA	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 850.00
48	DPTO. DE NUTRICION Y DIETETICA	VIARIOS	VIARIOS	10	GENERALES	TECNICAS CULINARIAS	Formación Laboral	TALLER	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 2,000.00
49	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	VIARIOS	VIARIOS	2	GENERALES	CONTRATACIONES DEL ESTADO Y ARBITRAJE	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 1,500.00



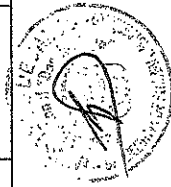
DOCUMENTO TÉCNICO: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP – 2022
HOSPITAL NACIONAL “DOS DE MAYO”

50	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	DERECHO ADMINISTRATIVO Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 1,500.00
51	OF. DE ECONOMIA	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	CONTROL PREVIO CONCURRENTE	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 760.00
52	OF. DE ECONOMIA	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	SIAF Y EL SISTEMA DE TESORERÍA	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 760.00
53	OFICINA DE GESTION TECNOLÓGICA HOSPITALARIA	VARIOS	VARIOS	1	GENERALES	INSTALACIONES HOSPITALARIA	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 7,500.00
54	DPTO. DE SERVICIO SOCIAL	VARIOS	VARIOS	1	GENERALES	ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN CONTEXTO ACTUAL - COVID 19.	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 200.00
55	OFICINA DE GESTION DE LA CALIDAD	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	CAPACITACION EN CALIDAD Y/O SEGURIDAD DEL PACIENTE Y/O ACREDITACION Y/O AUDITORIA	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	3	S/ 1,000.00
56	OFICINA DE GESTION DE LA CALIDAD	VARIOS	VARIOS	1	GENERALES	ATENCION AL USUARIO	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/ 600.00
57	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	GESTIÓN DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/ 2,800.00
58	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SIGA	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/ 1,200.00



DOCUMENTO TÉCNICO: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP – 2022
HOSPITAL NACIONAL “DOS DE MAYO”

59	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	PROCESO PRESUPUESTARIO DEL SECTOR PUBLICO	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/ 1,200.00
60	OF. DE APOYO A LA CAPACITACION DOCENCIA E INVESTIGACION	VARIOS	VARIOS	2	GENERALES	CURSO DE POWER BI	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	S/ 1,200.00
61	OF. DE APOYO A LA CAPACITACION DOCENCIA E INVESTIGACION	VARIOS	VARIOS	VARIOS	PROGRAMA SO APLICATIVOS INFORMÁTICOS	PLATAFORMA DE ZOOM	Formación Profesional	TALLER	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	3	S/ 2,250.00
62	DPTO. DE ESPECIALIDAD ES MEDICAS	VARIOS	VARIOS	1	GENERALES	CURSO ESPECIALIZADO EN PSICOLOGIA CLINICA EN LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	3	S/ 150.00
63	OF. DE PERSONAL	VARIOS	VARIOS	3	GENERALES	DERECHO ADMINISTRATIVO	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 6,300.00
64	OF. DE PERSONAL	VARIOS	VARIOS	4	GENERALES	BIENESTAR LABORAL	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 880.00
65	OF. DE PERSONAL	VARIOS	VARIOS	1	GENERALES	ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DE TALENTO	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/ 2,100.00
TOTAL												S/ 115,800.00	



Anexo N° 04

ACTA DE COMPROMISO DE CAPACITACIÓN

En la ciudad de Lima, se suscribe la presente acta como parte de los requisitos para ejecutar la acción de capacitación programada en el Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2022 del Hospital Nacional “Dos de Mayo”.

Por la presente, el que suscribe
..... identificado(a)
con D.N.I N°, trabajador(a) de este Hospital con el cargo de
..... Condición.....
Laborando actualmente en el Servicio..... Dpto. y/o Oficina de...
..... Del HNDM, declaro tener conocimiento explícito y acepto
en su integridad los siguientes términos:

Primero.- Declaro que cumplo con los requisitos y he sido autorizado para participar en el curso
..... y que inicia
.....

Segundo.- Me comprometo a asistir a las sesiones programadas en la acción adquiridas de capacitación y cumplir con todas las tareas, evaluaciones e intervenciones señaladas en la guía metodológica y que son conducentes a la obtención de calificación aprobatoria, que se desarrollara los días.....

Tercero.- Me comprometo a aplicar las competencias adquiridas en la mejora del ejercicio de mis funciones y a continuar laborando en la entidad por el doble del tiempo de lo que dure la capacitación recibida. Además, en caso de ser requerido por inmediato superior, efectuaré la réplica sobre el contenido y metodología de las acciones de capacitación.

Cuarto.- Declaro que el cumplimiento del presente compromiso me inhabilita para participar en otras acciones de capacitación programadas y me obliga a devolver la totalidad del monto invertido y financiado por el Hospital Nacional “Dos de Mayo” en mi participación, sin perjuicio de las acciones administrativas a que hubiera lugar.

En señal de conformidad, con fecha..... de..... de 2022, suscribo la presente.



Firma del trabajador(a)

