



COMITE DE CAPACITACION DEL HOSPITAL REGIONAL
DE AYACUCHO "MIGUEL ANGEL MARISCAL LLERENA"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS



2025

ELABORADO POR :

COMITE DE CAPACITACION
DEL HOSPITAL REGIONAL DE
AYACUCHO "MAMLL"

REVISADO POR :

COMITE DE CAPACITACION
DEL HOSPITAL REGIONAL DE
AYACUCHO "MAMLL"

APROBADO :

DIRECCION EJECUTIVA
DEL HOSPITAL REGIONAL DE
AYACUCHO "MAMLL"



[Handwritten signature]
Comité

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO – 2025

PRESENTACIÓN

- I. ASPECTOS GENERALES
- II. MARCO LEGAL
- III. PLANIFICACION DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO "M.A.M. LL"
- IV. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)
- V. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE ACCIONES DE CAPACITACIONES
- VI. RESPONSABILIDADES
- VII. MONITOREO Y EVALUACIÓN
- VIII. ANEXOS





Presentación:

El Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mariscal Llerena" brinda servicios de salud especializados, de calidad, con tecnología actualizada y con la finalidad de lograr plena satisfacción de los usuarios, de esta perspectiva la calidad para nuestra institución es un enfoque que trascender más allá de los espacios de los servicios de salud y constituye la direccionalidad hacia la creación de un modelo de Gestión Hospitalaria moderna cuya característica está centrada en el direccionamiento estratégico, la gestión por procesos (clínicos y administrativos) y el desarrollo de un comportamiento organizacional sostenible, orientado a la adecuación de nuestros servicios de necesidades de salud de los usuarios en nuestro ámbito de referencia.

El factor humano es el principal componente que tiene el Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mariscal Llerena" y constituye el eje central para el logro de los objetivos institucionales, por lo que, el fortalecimiento de sus capacidades permitirá cumplir con los objetivos y metas institucionales tratadas en el "Plan de Desarrollo de las personas del Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mariscal Llerena", periodo 2025.

El Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Llerena", siendo catalogado como un hospital de nivel 2-II aprobada mediante resolución Directoral N° 0234-2006-GR-AYAC/DRS-OP, que es la encargada de satisfacer la demanda de salud de la Región, ya que no cuenta con población asignada, pero si una población referencial de los establecimientos de primer y segundo nivel de Región y otras regiones como la de Apurímac, Huancavelica y Cusco.

Actualmente se encuentra con una nueva infraestructura Moderna ubicada en el Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray y despliega su funcionamiento para una población que supera los seiscientos mil habitantes y, centra su campo de acción en tres importantes y grandes rubros.

Emergencias, hospitalización y consultorios externos con Atención Medica General y Especializada, adecuadas Salas de Operaciones y cuidados Intensivos con equipos de alta tecnología.

En tal sentido el Plan de Desarrollo de Personas del Hospital Regional de Ayacucho para el periodo del 2025, busca responder a las necesidades de capacitación priorizadas y



presupuestadas por cada Departamento, Unidad y/o Servicio a través de diagnósticos propios en beneficio de la población ayacuchana.

El Plan de Desarrollo de Personas 2025 del Hospital Regional de Ayacucho, ha sido elaborado teniendo la referencia con objetivos estratégicos, mejorar el desempeño de servidores del nosocomio, fortalecer sus capacidades y competencias que les promuevan a alcanzar el logro de los objetivos institucionales y brindar servicios de calidad a la población ayacuchana.

I. ASPECTOS GENERALES:

Los objetivos estratégicos institucionales del Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mariscal Llerena" están definidos para contribuir a que la población y los servidores que se brinda; así como los servidores alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten eficientemente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, promoviendo el desarrollo de las personas que lo integran. Es decir, se orientan al logro de los objetivos estratégico sectoriales establecidos.

1.1. Misión

Misión: "Somos un Hospital Regional especializada y comprometido en brindar atención integral de salud a la población Ayacuchana con calidad, equidad y oportunidad, con tecnología actualizada y actividad docente".

1.2. Visión:

Visión: "Ser una organización de salud líder en la atención de salud integral y centros de capacitación regional, que garantice la calidad de los servicios, con satisfacción plena de los usuarios".

1.3. Objetivo Estratégico Institucional (OEI)

Los objetivos estratégicos institucionales del Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mariscal Llerena" están definidos para contribuir a que la población y los servidores alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, promoviendo el desarrollo de las personas que lo integran. Es decir, se orientan al logro de los objetivos estratégicos sectoriales establecidos.

En el marco de nuestros objetivos estratégicos del Hospital Regional de Ayacucho se clasifican en cuatro (04) objetivos estratégicos institucionales para llevar a cabo la misión institucional, tal como se describe a continuación:

Objetivo Estratégico Institucional (OEI) 01

OEI 1: Dimensión Social de la Salud.

- Disminuir los problemas de su cobertura y filtración del Seguro Integral de Salud.
- Lograr la participación efectiva de la población en los programas de salud e individual.
- Mejorar las condiciones del Hospital como institución que favorece la docencia.
- Promover el desarrollo de la investigación en la salud regional.

Objetivo Estratégico Institucional (OEI) 02

OEI 2: Servicios de Salud.

- Incrementar en el servicio integral de la salud.
- Diversificar la cartera de servicios según categoría e incremento de intervenciones quirúrgicas.
- Ampliar la capacidad resolutive del Hospital.

Objetivo Estratégico Institucional (OEI) 03

OEI 3: Tecnología Hospitalaria

- Incrementar el presupuesto institucional público y de fuentes no públicas.
- Mejorar las competencias y especialización del Recurso Humano.
- Mejorar el equipamiento con materiales biomédicos.
- Lograr una infraestructura moderna.

Objetivo Estratégico Institucional (OEI) 04

OEI 4: Gestión Institucional

- Lograr acreditación del hospital.
- Actualizar los documentos de Gestión de acuerdo a las necesidades institucionales.
- Implementar el enfoque de Resultados y Procesos en la gestión.

1.4. Estructura orgánica:

El Hospital Regional de Ayacucho, "Miguel Ángel Mariscal Llerena" para cumplir su misión, visión y lograr sus objetivos funcionales de las Unidades Orgánicas de los Órganos de Dirección, Órganos de Apoyo, Órganos de Asesoramiento, y Órganos de Líneas tiene la siguiente Estructura Orgánica:

a. ORGANOS DE DIRECCION

- Dirección Ejecutiva

b. ORGANOS DE CONTROL

- Oficina de Control Institucional

c. ORGANOS DE ASESORAMIENTO

- Oficina de Planeamiento y Presupuesto
- Oficina de Asesoría Jurídica
- Unidad de epidemiología y Salud Ambiental
- Unidad de Gestión de la Calidad

d. ORGANOS DE APOYO

- Oficina de Administración
- Unidad de Personal
- Unidad de Economía y Finanzas
- Unidad de Logística
- Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento
- Unidad de Estadística e Informática
- Unidad de Apoyo a la Docencia e investigación
- Unidad de Seguros

e. ORGANOS DE LINEA

- Departamento de Medicina
 - a. Servicio de Medicina Interna
 - b. Servicio de Especialidades Médicas
 - c. Servicio de Unidad de Cuidados Intermedios y Medicina.
- Departamento de Cirugía
 - a. Servicio de Cirugía General
 - b. Servicio de Especialidades Quirúrgicas
 - c. Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología
- Departamento de Pediatría
 - a. Servicio de Pediatría.



Comité de Capacitación

- b. Servicio de Neonatología
- c. Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos
- Departamento de Gineco Obstetricia
 - a. Servicio de Ginecología
 - b. Servicio de Obstetricia
 - c. Servicio de Obstetrices
 - d. Servicio de Medicina Física y Rehabilitación
 - e. Servicio de Preventorio de Cáncer
 - f. Servicio de Salud Mental
- Departamento de Odontoestomatología.
- Departamento de Enfermería
 - a. Servicio de Enfermería en Consulta Externa
 - b. Servicio de Enfermería en Medicina y Especialidades
 - c. Servicio de Enfermería en Cirugía General y Especialidades
 - d. Servicio de Enfermería en Cirugía Ortopédica y Traumatología
 - e. Servicio de Enfermería en Pediatría.
 - f. Servicio de Enfermería en Neonatología
 - g. Servicio de Enfermería en Emergencia
 - h. Servicio de Enfermería en Cuidados Críticos
 - i. Servicio de Enfermería en Centro Quirúrgico y Recuperación
 - j. Servicio de Enfermería en Central de Esterilización
 - k. Servicio de Enfermería en Ginecología
- Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos
 - a. Servicio de Emergencia
 - b. Servicio de Cuidados Críticos
- Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico
 - a. Servicio de Centro Quirúrgico
 - b. Servicio de Recuperación
- Departamento de patología Clínica y Anatomía Patológica
 - a. Servicio de Patología Clínico
 - b. Servicio de Centro de Hemoterapia y Banco de Sangre
 - c. Servicio de Anatomía Patológica





- Departamento de Salud Pública -Enfermedades Transmisibles
- Departamento de Diagnóstico por Imágenes
- Departamento de Nutrición y Dietética.
- Departamento de Farmacia
- Departamento de Servicio Social
- Departamento Psicología.



Admisión

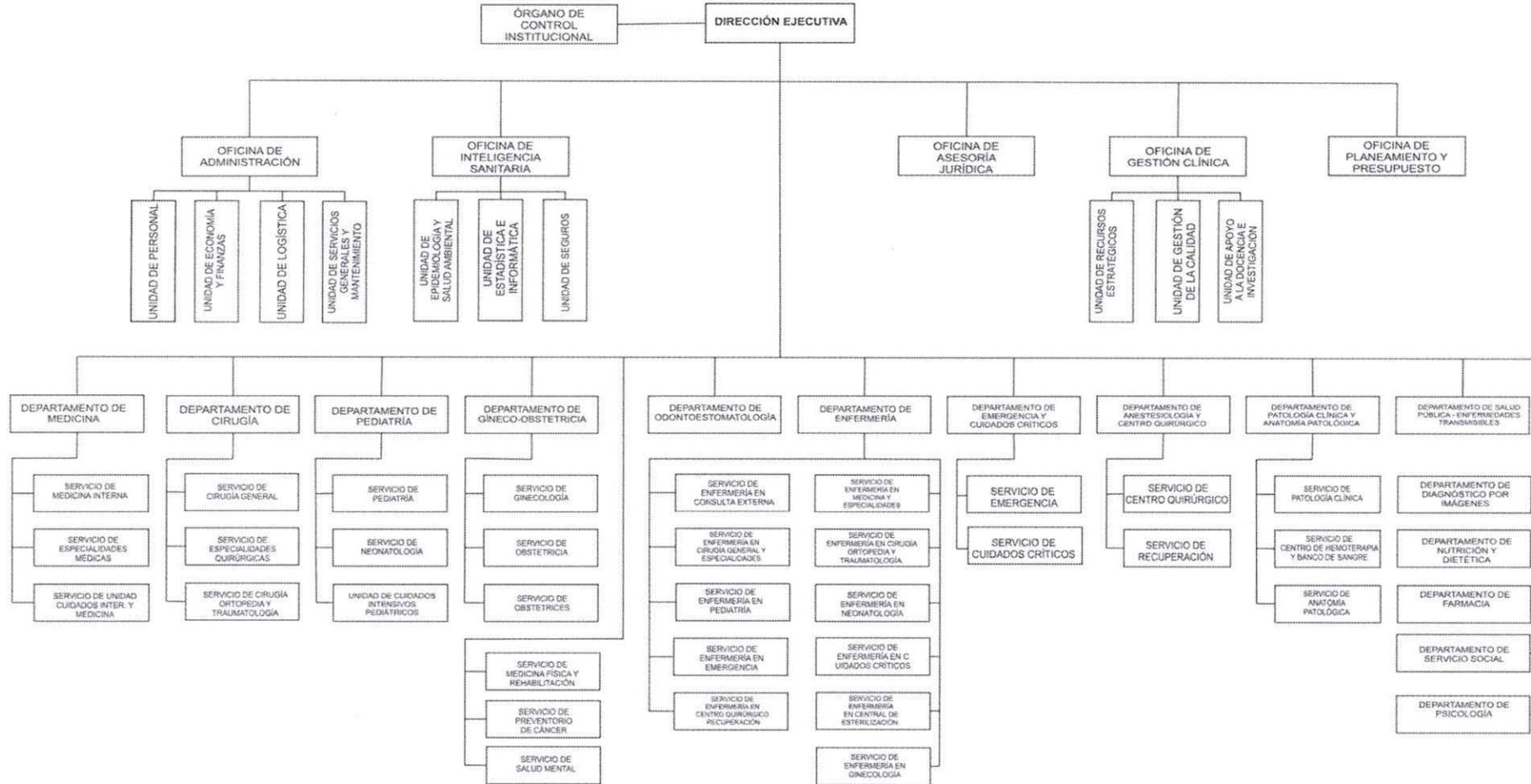
Capacitación



Reglamento de Organización y Funciones Hospital Regional de Ayacucho "MIGUEL ÁNGEL LLERENA"



ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO "MIGUEL ÁNGEL MARISCAL LLERENA"



COMITE DE CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO-2025



1.5. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:

Según el consolidado de personal al 24 de marzo del 2025, el Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mariscal Llerena" cuenta con servidores que laboran en una estructura organizacional distribuida en tres regímenes laborales:

D.L. N° 276	Personal destacado	D.L. N° 1057	Total de servidores
826	49	743	1618

II. Marco Legal

El Plan de Desarrollo de las Personas -2025 del Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mariscal Llerena" se ha formulado en el marco de la siguiente normativa vigente:

- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones.
- N° 003-2023-SA, Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA, N° 031-2020-SA, N° 009-2021-SA, N° 025-2021-SA, N° 003-2022-SA y N° 015-2022-SA.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.



- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 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". Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias y modificatorias, de ser el caso.

III. PLANIFICACION DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO "M.A.M. LL"

3.1. Objetivo General de Capacitación

El Plan de Desarrollo de las Personas del año 2025 del Hospital Regional de Ayacucho "M.A.M. LL"; tiene como objetivo mejorar el desempeño de los servidores Asistenciales y Administrativos, fortaleciendo sus capacidades y competencias que los conduzcan a alcanzar el logro de objetivos institucionales y brindar servicios de calidad de la población Ayacuchana.

3.1.1. Objetivos Específicos de Capacitación

Con las acciones de capacitación programadas se espera lograr

- a. Contar con personal humano asistencial y administrativo fortalecido de competencias.
- b. basadas en las normas actuales del Ministerio de Salud.
- c. Apoyar la revisión de perfiles y el análisis de los regímenes laborales.
- d. Fortalecer la gestión Administrativa y asistencial.
- e. Mejorar las competencias tecnológicas de los servidores asistenciales y administrativos, que los apoyen a desenvolverse exitosamente en el trabajo.
- f. Transitar a una gestión por resultados.



3.1.2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para el desarrollo de esta fase se utilizó como base la metodología establecida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en la fase de desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de conformidad con la Directiva "Normas para la Gestión del

Capacitación

Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N 141-2016-SEVIR-PE.

La herramienta para el recojo de la información, se realizó a través de la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación solicitada a través del Memorando Múlt. Jef. N° 038-2025-HR "MAMLL" A-OA-UP, dando como resultado la consolidación y evaluación de Las solicitudes presentados por los Departamentos, Servicios, Oficinas y Unidades del Hospital Regional de Ayacucho al Presidente del comité de capacitación del Hospital Regional de Ayacucho. Se presentaron 7 expedientes (Informes) de Departamentos, Servicios, Oficinas y Unidades de las cuales en cual se adjuntará al presente plan.

El comité de capacitación decidió evaluar los expedientes que cumplieron con los trámites respectivos establecidos mediante documentos tales como cartas y memorandos quedando detallado de la siguiente manera:

EXPEDIENTES CALIFICADOS EN EL AREA ADMINSTRATIVA

- Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- Unidad de Estadística e Informática
- Comité de capacitación del Hospital Regional de Ayacucho

EXPEDIENTES CALIFICADOS EN EL AREA ASISTENCIAL

- Departamento de nutrición y dietética
- Departamento de salud pública y enfermedades transmisibles
- Servicio de salud mental.
- Departamento de Enfermería.
- Departamento de medicina
- Departamento de servicio social
- Departamento de pediatría
- Servicio de seguridad y salud en el trabajo
- Departamento de especialidades médicas.

Todos los expedientes evaluados cumplieron con haber sido presentados utilizando la matriz proporcionada y dentro del plazo ampliado propuesto (25 de marzo 2025), asimismo



la Comisión de Capacitación del 2025, evaluó los cuadros de matriz desarrollados para la capacitación del 2025.

Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas

De acuerdo con la metodología, la matriz el Diagnostico de Necesidades de Capacitación para elaborar la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, se estableció dando criterios de priorización según puntajes para su evaluación; tales como:

- Problema identificado
- Utilidad/necesidad
- Importancia o aporte a la solución de problemas
- Impacto de resultado
- Costo de la capacitación

Asimismo, la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, para su evaluación se tomó en cuenta mediante la escala de Likert.

Para la elaboración y aprobación del presente plan, se realizaron 03 (tres) sesiones del Comité de Capacitación, donde participaron los siguientes integrantes:

- Responsable Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- Responsable Oficina Personal.
- Jefe del Departamento de (representante de la Alta Dirección)
- Representante de los Servidores Civiles.
- Área de Bienestar Social.
- Responsable Capacitación.
- Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.



IV. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC):

4.1. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		7. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	8. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	9.. MODALIDAD	10. HORAS LECTIVAS	11. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	
					De Aprendizaje	6. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN					COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1	Higiene personal y buenas prácticas de Manufactura(BPM)	Curso Taller de Higiene personal y Buenas Prácticas de Manufactura (BPM)	Técnico en nutrición.	Departamento de Nutrición y dietética.	55	Curso/Taller	P1	7	Presencial/Virtual	16	S/ 15.00	S/ 825.00
2	Soporte Nutricional.	Curso Taller de Soporte nutricional.	Licenciados en Nutrición.	Departamento de Nutrición y dietética.	12	Curso/Taller	P1	7	Presencial/Virtual	16	S/ 30.00	S/ 360.00
3	Débil manejo de pacientes gestantes y niños con VIH. HVB. RPR EN ELOS SERVICIOS DE Gineco-obstetricia y pediatría (Neonatología)	Curso Taller en Manejo adecuado de la Transmisión Materno Infantil (TMI VIH, RPR, HVB)	Médicos Pediatras y Gineco-Obstetras. Lic. Enfermería Obstetra.	ESPC ITS-VIH/SIDA Y HEPATITIS	30	Curso/Taller	P1	7	Presencial/Virtual	36 horas 3 creditos	S/ 3,000.00	S/ 90,000.00
4	Falta de diagnóstico de PIE DIABÉTICO (ISQUEMICO O NEUROPÁTICO) porque el personal no cuenta con capacitación y actualización en el manejo de la prevención diagnóstico control y la parte recuperativa.	Programa de Prevención y atención oportuna de Enfermedades no Transmisibles para la Población	MÉDICOS Y NO MÉDICOS	Área de Diabetes e Hipertension	2	Pasantia y curso	P1	7	Presencial/Virtual	36	S/ 500.00	S/ 1,000.00
5	No se realiza todos los estudios de próstata por falta de implementación	Protocolo Próstata multiparamétrica.	Tecnólogos médico.	Servicio de resonancia Magnética	2	Capacitación	P1	7	Presencial/Virtual	12	S/ 2,500.00	S/ 5,000.00

6	Alta demanda de estudios de Neuroradiología.	Capacitación y mejora en la interpretación y elaboración de informes NEURORADIOLOGÍA.	Médicos Radiólogos.	Servicio de resonancia Magnética.	2	Pasantia	P1	7	Presencial/Virtual	150	S/ 500.0 0	S/ 1,000.00
7	Poca Adherencia al tratamiento de pacientes con problemas adictivos	Curso de actualización en abordaje terapéutico Curso de actualización de las adicciones.	Equipo multidisciplinario en Salud Mental.	Servicio de Salud Mental	50	Capacitación	P1	7	Presencial/Virtual	16 horas	S/ 90.00	S/ 4,500.00
8	Dificultad en la elaboración de guías de práctica clínica para el servicio de salud mental.	Curso de actualización en elaboración de guías de práctica clínica.	Equipo multidisciplinario en Salud Mental	Servicio de Salud Mental	50	Pasantia	P1	7	Presencial/Virtual	8 horas	S/ 50.00	S/ 2,500.00
9	Relaciones interpersonales.	Capacitaciones	Profesionales y Tecnicos	Medicina Interna y UCIM	50	Curso	P1	7	Presencial/Virtual	3 horas	S/ 40.00	S/ 2,000.00
10	Actualización en Ventilación mecánica en piso.	Capacitaciones	Profesionales	Medicina Interna y UCIM	7	Curso/Taller	P1	7	Presencial/Virtual	3 horas	S/ 40.00	S/ 280.00
11	Insatisfacción del usuario	Atencion al usuario	Trabajadores Sociales	Departamento de Servicio Social y Consultorio externo	40	Pasantia	P1	7	Presencial/Virtual	150 horas	S/ 500.0 0	S/ 20,000.00
12	Clima Laboral.	Atencion al usuario	Todo el personal	Departamento de Servicio Social y Emergencias	30	Taller	P1	7	Presencial/Virtual	3 horas	S/ 100.0 0	S/ 3,000.00
13	¿Cuento con ventiladores convencionales y de alta frecuencia? Si, pero con una neonatóloga y personal de nefermería que requiere capacitaciones constantes. Para tener amplia capacidad resolutive del servicio, tambien se requiere capacitar al resto de especialistas pediatras	Ventilacion mecanica Convencional y de alta frecuencia	Medicos del departamento de Pediatria y Enfermeras del Servicios de Neonatologia	Departamento de Pediatria/Servicio de Neonatologia	50	Curso/Taller	P1	7	Presencial/Virtual	3 horas	S/ 100.0 0	S/ 3,000.00

	por la demanda de pacientes..IMPORTANCIA: 5 PUNTOS.											
14	¿Cuento con médicos intensivistas? No, y tenemos un área de UCIP implementada desde los médicos pediatras y enfermeras especialistas para tener mejor destreza antes pacientes críticos requieren capacitación constante.	Ventilacion mecanica y Sedoanalgesia en pediatria	Médicos del departamento de pediatria y enfermerasdel servicio de UCIP	Departamento de Pediatria/Servicio de Pediatria	50	Curso/Taller	P1	7	Presencial/Virtual	36 horas	S/ 100.00	S/ 5,000.00
15	Ergonomía laboral prevención de LESIONES MUSCULOESQUELÉTICAS.	Taller de Ergonomia	Trabajadores	Seguridad y Salud en el Trabajo	1000	Taller	P1	7	Presencial/Virtual	36 horas	S/ 100.00	S/ 5,000.00
16	Capacitación al personal ingresante al Hospital Regional de Ayacucho.	curso de induccion	Trabajadores	Seguridad y Salud en el Trabajo	1000	Capacitación	P1	7	Presencial/Virtual	12 horas	S/ 5.00	S/ 5,000.00
17	Capacitación en tomas de radiología digital	Fortalecimiento en tomas de radiologia digital en adultos y niños	Pasantia	Ortopediatria	1	Pasantia	P1	7	Presencial/Virtual	12 horas	S/ 5.00	S/ 5,000.00
18	Instrumentación en tratamientos de endodoncia con instrumentación rotatoria con equipos y materiales tecnificados.	Fortalecimiento en endoscopia con instrumentacion rotatoria de ultima generacion	Pasantia	Ortopediatria	1	Pasantia	P1	7	Presencial/Virtual	75 horas	S/ 500.00	S/ 500.00
19	Limitación para diagnóstico de cáncer de pulmón.	Fibrobroncoscopia	Medico de Neomologia	Neomologia	2	Pasantia	P1	7	Presencial/Virtual	75 horas	S/ 500.00	S/ 500.00
20	Limitaciones en el diagnóstico de cardiopatías Izquémica y Valvular.	Unidad de pie diabetico (Nuevas tecnicas de curacion)	Medico Endocrinologo	Endocrinologo	1	Pasantia	P1	7	Presencial/Virtual	2 meses (150 horas por mes)	S/ 19,000.00	S/ 38,000.00

S/
192,465.00

ADMINISTRATIVO												
21	Escaso conocimiento en los procesos de gestión pública de las unidades de Organización del Hospital Regional de Ayacucho.	Gestion por procesos para la gestion publica	Trabajadores (Nombrado, CAS y Funcionario)	Oficina de Planeamiento y Prseupuesto	8	Curso/Taller	P1	7	Presencial/Virtual	40	S/ 750.0 0	S/ 6,000.00
22	Inadecuada articulación de los sistemas asministrativos del sector público en el Hospital Regional de Ayacucho.	Articulacion efectiva del POI, PAC y presupuesto para la atencion al usuario del Hospital Regional de Ayacucho	Trabajadores (Nombrado, CAS y Funcionario)	Oficina de Planeamiento y Prseupuesto	8	Curso/Taller	P1	7	Presencial/Virtual	40	S/ 750.0 0	S/ 6,000.00
23	Técnicas de archivamiento, custodia y conservación de historias clínicas.	Curso/Taller de "Gestion y administracion de archivo clinico"	Contratados, Nombrados y locadores.	Areas de Archivo Clínico- Hospitalizacion Archivos de Imágenes. Archivo de hojas de cort estadia	17	Curso/Taller	P1	7	Presencial/Virtual	40	S/ 200.0 0	S/ 3,400.00
24	Dificultades en el llenado del formato - Único de Atención - FUA.	Curso/Taller de "Llenado correcto de las FUAS con las prestaciones del SIS	Contratados, Nombrados y locadores.	Áreas de Admisión general. - Admisión Emergencia. - Admisión de servicios auxiliares.	25	Curso/Taller	P1	7	Presencial/Virtual	6	S/ 90.00	S/ 250.00
25	Dificultades en el manejo y Gestión de Residuos Sólidos.	Curso/Taller de "Gestión y Manejo de residuos Sólidos"	Contratados, Nombrados y locadores.	Áreas Asistenciales en General,	1000	Capacitación	P1	7	Presencial/Virtual	12 horas	S/ 5.00	S/ 5,000.00
26	Inadecuado Uso de EPP	Curso/Taller de "Uso Adecuado de EPP"	Contratados, Nombrados y locadores.	Áreas Asistenciales en General,	1000	Capacitación	P1	7	Presencial/Virtual	12 horas	S/ 5.00	S/ 5,000.00
27	Reanimación Cardio – Pulmonar	Curso/Taller de "Inducción básica de RCP"	Contratados, Nombrados y locadores.	Áreas Asistenciales y Administrativas en General.	1000	Capacitación	P1	7	Presencial/Virtual	12 horas	S/ 5.00	S/ 5,000.00

S/
30,650.00

V. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP de la entidad, de acuerdo con lo informado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, con Informe N° 034-2023-GRA- DIRESA-HRA- "MAMLL-OPP-D, que previa evaluación y análisis presupuestal se menciona.

► Se dispone de una disponibilidad Presupuestal al IV trimestre del ejercicio 2025, un total de S/240,000.00 Soles, los cuales serán progresivos y previa evaluación y disponibilidad financiera del Hospital.

► Para el primer Trimestre 2025, y previa modificaciones presupuestales, se dispone de S/32,000.00 Soles para la ejecución del presente Plan de Desarrollo de las Personas, los mismos que serán priorizados por el comité.

VI. RESPONSABILIDADES

Dentro de PDP del Hospital Regional de Ayacucho "MAMLL" para el periodo 2025, se tendrán presente las siguientes responsabilidades funcionales y administrativas en su ejecución, seguimiento y monitoreo.

a. Alta Dirección: Liderar la implementación de estrategias para implementar la gestión de la capacitación en SERVIR para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

b. Directivos: son responsables de propiciar y proponer capacitaciones de los servidores y servidoras a su cargo, con miras al desarrollo personal y profesional en cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos desde sus respectivos puestos de trabajo.

c. Los servidores y servidoras: son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en el D.S. N 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, bajo los siguientes formatos que forman parte del presente plan.

- Declaración jurada de asistencia y permanencia en los eventos de capacitación
- Rendición de viáticos asignados
- Compromiso de ejecución de réplicas e informe de actividades realizadas

- Compromiso de permanencia en el HRA por lo menos el doble de tiempo de duración de la actividad de capacitación (pasantía).

d. La Unidad de Personal: es responsable de cumplir lo establecido en el D.5. N° 040-2014-PCM. Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

e. La Unidad de Logística: conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende las solicitudes de capacitaciones aprobadas y derivadas por la unidad de personal en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas.

f. La Oficina de Planeamiento y Presupuesto: es responsable de la asignación del presupuesto para la ejecución de las actividades de capacitación, programara anualmente dicho presupuesto.

g. Área de Bienestar Social: es responsable de planificar, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de capacitación anuales, promoviendo la participación democrática y activa de los trabajadores del Hospital. Adicionalmente será la responsable de gestionar las actividades de capacitación contingenciales que pudieran requerirse a lo largo del ejercicio presupuestal posteriores a la aprobación del presente plan.

h. Comité de Capacitación: es el responsable de aprobar el plan anual de capacitación, y de manera conjunta con el Área de Bienestar Social evaluar las modificaciones al mismo que sean necesarias.

VII. MONITOREO Y EVALUACIÓN

6.1 Monitoreo

El monitoreo de la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas se efectuará durante la etapa de Ejecución de la Capacitación hasta su culminación, con la finalidad de verificar el desarrollo de las acciones de capacitación (acompañar y asistir a los participantes, detectar deficiencias del proceso para posteriormente proponer mejoras y/o soluciones, entre otros temas propios de las acciones de capacitación en las que participen).



Capacitación

6.2 Evaluación.

Los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas se evaluarán en base a tres (03) niveles: Nivel de Reacción, Nivel de Aprendizaje y Nivel de Aplicación, los cuales se explican a continuación: Para todas las Acciones de Capacitación:

Evaluación a Nivel de Reacción: se realizará mediante la Encuesta de Satisfacción (Anexo N° 2), a todas las Acciones de Capacitación contenidas en el Plan de Desarrollo de Personas 2025, con la finalidad que los servidores, en su calidad de beneficiarios de las capacitaciones, califiquen el grado de satisfacción de las Acciones de Capacitación ejecutadas.

Por otra parte, de acuerdo con los objetivos de cada acción de capacitación, las mismas se evaluarán mediante los siguientes niveles:

✓ Evaluación por Aprendizaje o Conocimiento: se realizará con la herramienta de medición que proponga el proveedor de la capacitación, al inicio y al final de cada acción de capacitación (pre test-post test) con la finalidad de determinar el grado de los conocimientos adquiridos e identificar las brechas que deberán ser atendidas.

✓ Evaluación de Aplicación del Aprendizaje: se realizará a través de informes de desempeño y evaluación de los jefes de Departamentos, Servicios, Oficinas y Unidades, sobre las capacitaciones ejecutadas dentro del Plan de Capacitación del HRA 2025.

VII. ANEXOS

ANEXO N° 01: PLAN DE CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL "MIGUEL ANGEL MARISCAL LLERENA" DE AYACUCHO-2025.

ANEXO N° 02: Encuesta de Satisfacción



Anexo N° 02:

Encuesta de Satisfacción de la Capacitación:

Nombre de la capacitación:

Fecha :

Instrucciones:

1) Marque con una equis (X) en las alternativas que expresen mejor su grado de percepción de acuerdo a la siguiente escala:

- ✓ Totalmente en desacuerdo: 1
- ✓ En desacuerdo: 2
- ✓ De acuerdo: 3
- ✓ Totalmente de acuerdo: 4

2) Responda las preguntas de opinión de forma concreta y precisa

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
I. Sobre la capacitación				
a. Se cumplieron los objetivos de la capacitación	1	2	3	4
b. El contenido de la capacitación fue coherente con los objetivos de la misma	1	2	3	4
c. Durante la ejecución de la capacitación se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación relacionados con mis funciones diarias	1	2	3	4
d. La duración de la capacitación fue adecuada en relación a los temas que comprendía	1	2	3	4
II. Sobre el expositor:				
a. La forma de explicar del expositor fue clara y comprensible	1	2	3	4
b. El expositor genero un ambiente en el cual los participantes estaban motivados a participar	1	2	3	4
c. El expositor absolvió adecuadamente las preguntas formuladas por los participantes con respuestas claras y razonables	1	2	3	4
d. El expositor evidencia dominio de los temas que comprendían la capacitación	1	2	3	4



Capitán

e. El expositor hizo un manejo adecuado de sus tiempos	1	2	3	4
III. Percepción Global:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
a. La capacitación cumplió sus expectativas de aprendizaje	1	2	3	4
b. Recomendaría esta capacitación a otros colaboradores	1	2	3	4
c. La capacitación influyo en tu desarrollo personal y profesional	1	2	3	4
d. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación?				
IV. Aplicación de la capacitación:				
a. Mencione dos (02) componentes que podrías implementar en tu área de trabajo				
-				
-				
b. Explica qué mejoras traería para el área o puesto el incluir estas aplicaciones				
-				
-				


 Arlene Ruiz

