

“Año de la Consolidación del Mar de Grau”



## Resolución Directoral

Lima, 29 ENE. 2016

**VISTO:**

El Expediente N° 16-001785/INSNSB, sobre propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Anualizado 2016 del Instituto Nacional de Salud del Niño-San Borja; 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;

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 además del PDP con vigencia de cinco (05) años, las entidades deberán presentar un PDP anualizado 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 y será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados que serán llamados PDP anualizado;

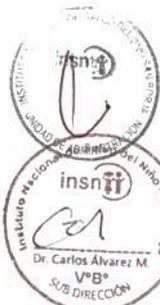
Que, el sub numeral 5.3.2 del numeral 5.3. del acápite V y el acápite VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, señala que el PDP Anualizado debe contar con aprobación presupuestal, luego del cual 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), el cual fue aprobado mediante la Resolución Directoral N° 09/2013/INSN-SB/T;

Que, mediante el artículo primero de la Resolución Directoral N° 084/2015/INSN-SB/T, de fecha 14 de agosto de 2015, se reconfirmó el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Instituto Nacional de Salud del Niño-San Borja.

Que, el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Instituto Nacional de Salud del Niño-San Borja, ha aprobado y visado la propuesta de Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Anualizado 2016 del Instituto Nacional de Salud del Niño-San Borja, según se aprecia en los documentos del Visto, el cual es necesario aprobar;



Con el visto bueno del Director Adjunto, Director Ejecutivo de la Unidad de Administración, Director Ejecutivo de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto y del Jefe de Equipo de Recursos Humanos y del Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica; y

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 340-2015/IGSS**;

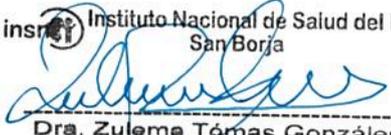
### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.- APROBAR** el **Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Anualizado 2016 del Instituto Nacional de Salud del Niño-San Borja**, 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 Anualizado 2016 del Instituto Nacional de Salud del Niño-San Borja**, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE**

insni Instituto Nacional de Salud del Niño  
San Borja  
  
Dra. Zulema Tomás Gonzáles  
DIRECTORA GENERAL



EZTG / JCRG / hfaa

CC.

SERVIR

Dirección Adjunta

Unidad de Administración

Unidad de Asesoría Jurídica

Unidad de Planeamiento y Presupuesto

Equipo de Recursos Humanos

Archivo





PERÚ

Ministerio  
de Salud

Instituto de Gestión  
de Servicios de Salud

Instituto Nacional de Salud del  
Niño – San Borja



# PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP

## INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO DE SAN BORJA

AÑO 2016





## CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN .....	3
II. AMBITO DE APLICACIÓN .....	4
III. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN .....	4
IV. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION : .....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
V. CAPACITACION.....	5
VI. EVALUACION DE LA CAPACITACION .....	10
VII. CONDICIONES GENERALES PARA LA IMPLEMENTACION DEL PDP 2016.....	110
VIII. CONDICIONES ESPECÍFICAS PARA LA IMPLEMENTACION DEL PDP ANUALIZADO 2016.....	121
IX. CONDICIONES COMPLEMENTARIAS PARA LA IMPLEMENTACION DEL PDP ANUALIZADO 2016.....	132
X. CONSIDERACIONES EN LA IMPLEMENTACION DEL PDP 2016. ....	143
XI. FINANCIAMIENTO PARA IMPLEMENTAR EL PDP 2016.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.3
XII. RESPONSABILIDAD.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.4
XIII. VALIDACIÓN POR EL COMITÉ .....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.4
<u>IV. ANEXOS .....</u>	<u>15</u>



## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO DE SAN BORJA 2016

### I. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Salud viene desarrollando un trascendente proceso de Reforma del Sector Salud, cuyo fin último es avanzar en la protección social en salud de toda la población. Para ello, una de sus principales apuestas es la revaloración del trabajador en salud, ofreciéndole condiciones adecuadas para su pleno desarrollo y cumplimiento de sus funciones, en el marco de una política integral de gestión de recursos humanos.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha establecido que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas–PDP de cada entidad pública, por lo que la Unidad Ejecutora 031 – Instituto Nacional de Salud del Niño de San Borja, viene cumpliendo con los dispositivos vigentes y en el marco de la Reforma Sanitaria ha implementado el Plan de Desarrollo de Personas Anualizados 2,015.

El INSNSB, a través del Comité del PDP ha elaborado el Plan de Desarrollo Anualizado 2,016 de la entidad, con la finalidad de fortalecer las competencias del talento humano, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N°1025 que establece las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

El presente instrumento de gestión tiene la finalidad de atender de manera gradual las necesidades internas de capacitación de las personas que laboran en las unidades, sub unidades y equipos de trabajo, dentro del marco estratégico institucional y en cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2013-2017.

El PDP Anualizado 2016 está vinculado 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 Pediátrica, Docencia, e Investigación Pediátrica.

Por lo tanto, el Equipo de Recursos Humanos de la Unidad de Administración en coordinación y apoyo de la Sub Unidad de Normalización Técnica y Desarrollo de la Docencia de la Unidad de Desarrollo de la investigación, Tecnologías y Docencia, en aplicación de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y su Reglamento General



aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, presentan el Plan de Desarrollo de las Personas 2016 del Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja.

## II. AMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas del presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2016, tendrá alcance a los servidores comprendidos en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057 de la Administración Central del Ministerio de Salud.

## III. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

Los objetivos de capacitación que se pretenden alcanzar en el ejercicio 2016, se han planteado en función a los objetivos del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2013-2017, según como se detalla a continuación:

OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN QUINQUENALES	OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN 2016
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.	Mejorar las competencias en la atención pediátrica de patologías quirúrgicas complejas, de los trabajadores que realizan labores asistenciales del INSN-SB
Fortalecer la investigación en pediatría y publicar investigaciones en revistas indexadas con factor de impacto mayor a 0.5.	Impulsar actividades de investigación, innovación de tecnologías y normalización para el desarrollo científico de las especialidades que ejecuta el Instituto.
Mejorar continuamente la calidad, la productividad, la eficiencia y la competitividad en el INSN-SB.	Mejorar las competencias en gestión administrativa, así como en la elaboración de proyectos, programas y planes en materia de salud pediátrica especializada.
Trasplante	Brindar atención asistencial altamente especializada de las actividades para la donación de trasplante de órganos sólidos y médula ósea.



#### IV. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2016

Para determinar las actividades de capacitación 2016, el INSNSB ha utilizado el diagnóstico de necesidades de capacitación-DNC, mediante el proceso de análisis y reflexión (problematización), priorizando las necesidades y las competencias a desarrollar de cada unidad, subunidad y equipo de trabajo.

Para la identificación de necesidades de capacitación, cada área ha tomado en cuenta la siguiente información:

- a. Plan Estratégico Institucional.
- b. Objetivos institucionales.
- c. Funciones asignadas.
- d. Identificación de problemas y/o necesidades puntuales que se puedan solucionar o abordar con acciones de capacitación.
- e. Resultados de las acciones de Supervisión y Monitoreo.

El diseño del PDP se ha basado en la recolección de información proporcionada por las Unidades, Subunidades y Equipos de trabajo, disponiendo de 25 planes de las áreas mencionadas, que servirán de insumo para priorizar y disponer del PDP institucional, el mismo que se evidenciará en la Matriz de Necesidades de Capacitación 2016. En dicha matriz, se detalla el tipo de capacitación, modalidad, duración, cronograma, presupuesto referencial y fuente de financiamiento (anexo 1).

El INSNSB, implementará de forma progresiva el método de evaluación de competencias a fin de determinar las brechas de capacitación para futuras acciones relacionadas al Plan de Desarrollo de Personas.

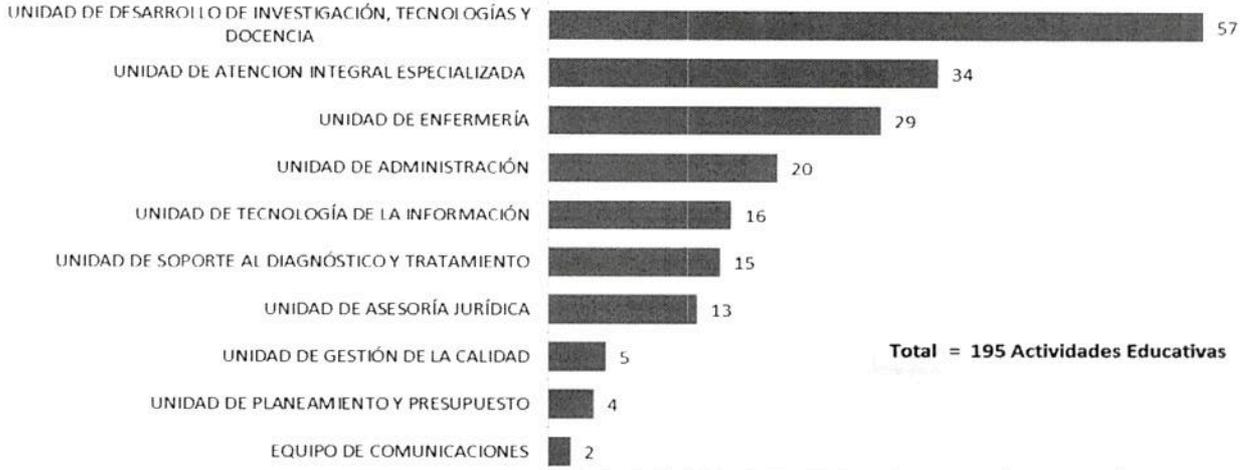
#### V. CAPACITACIÓN.

V.1 Las acciones de capacitación se encuentran organizadas en el PDP 2016, como a continuación se detalla:



Grafico N° 01

TOTAL DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS POR UNIDAD

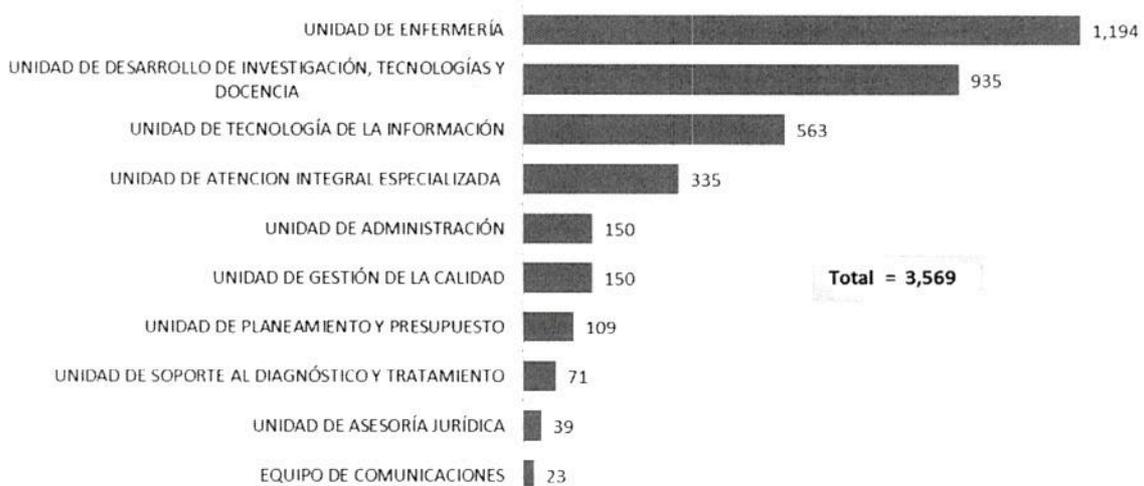


Del gráfico N°01

Se puede apreciar que la Unidad de Desarrollo de Investigación, Tecnología y Docencia, seguida de la Unidad de Atención Integral Especializada, son las unidades con mayor número de acciones de capacitación programadas (91 acciones de capacitación entre las dos unidades), programándose en total **195 actividades educativas para este año 2016.**

Grafico N° 02:

NUMERO DE CAPACITACIONES POR UNIDAD

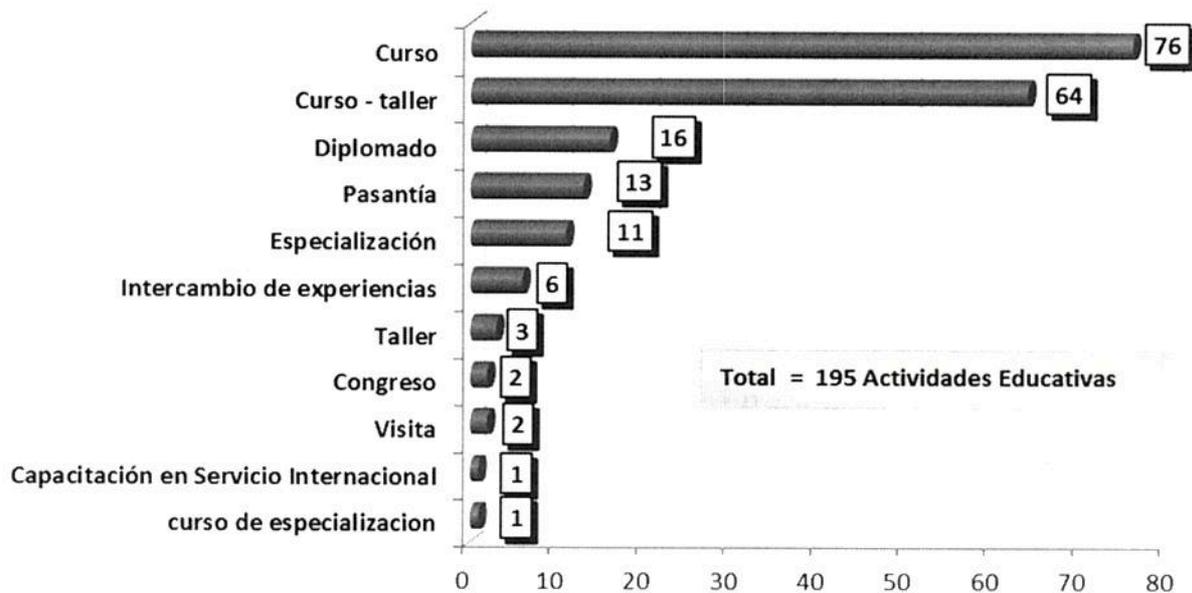


### Del gráfico N°02

Se puede apreciar que la Unidad de Enfermería ha programado 1194 capacitaciones, ya que incorporarán cursos con elevado número de participantes (mayor de 100 personas), seguida de la Unidad de Desarrollo de Investigación, Tecnología y Docencia con 935 capacitaciones. **En total se ha programado 3569 capacitaciones.**

### Grafico 3:

#### PDP SEGUN TIPO DE ACTIVIDAD EDUCATIVA



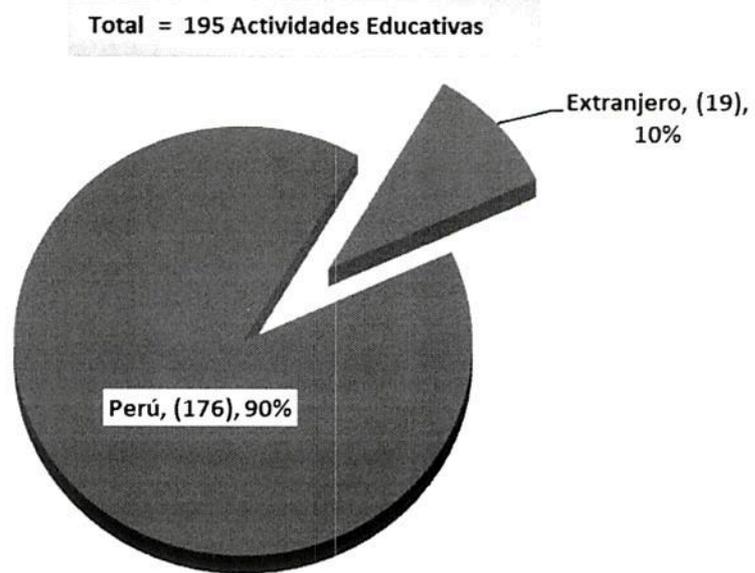
### Del gráfico N°03

Según los tipos de capacitación considerados en el PDP 2016, podemos apreciar que los cursos (39%), son el tipo más elegido para capacitarse seguido de Cursos talleres (33%).



Grafico 4:

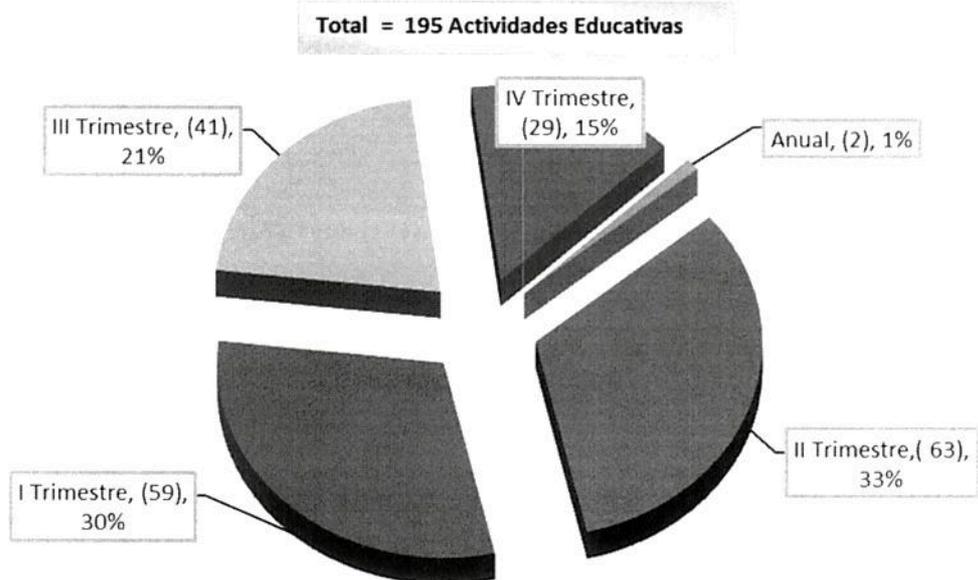
### PDP SEGUN LUGAR DE CAPACITACION



Del gráfico N°04 Según el lugar de capacitación, el PDP 2016 evidencia que el 90% de capacitaciones se realizará en el Perú y el 10% en el extranjero.

Grafico 5:

### PDP SEGUN CRONOGRAMA DE EJECUCION



Handwritten signatures and marks on the left side of the page.



Del gráfico N°05 Se puede apreciar que la mayoría de capacitaciones educativas se desarrollaran en el I y II trimestre.

### NUMERO DE CAPACITACIONES POR AREAS

Unidad	Sub Unidad	Sub Total		Total	
		N	%	N	%
<b>UNIDAD DE ENFERMERÍA</b>				1,194	33%
<b>UNIDAD DE DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN, TECNOLOGÍAS Y DOCENCIA</b>				935	26%
<b>UNIDAD DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN</b>				563	16%
<b>UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL ESPECIALIZADA</b>				335	9%
	Unidad de Donación y Trasplante	128	38%		
	Unidad de Cuidados Intensivos	60	18%		
	SUAIE del Paciente de Especialidades Quirúrgicas	53	16%		
	SUAIE del Paciente de Cirugía Pediátrica y Neonatal	34	10%		
	Servicio de Emergencia	27	8%		
	SUAIE del Paciente de Trasplante de Progenitores Hematopoyéticos (TPH)	17	5%		
	SUAIE al Paciente Quemado	6	2%		
	SUAIE Pediátrica y Subespecialidades	7	2%		
	SUAIE del Paciente de Cardiología y Cirugía Cardiovascular	2	1%		
	SUAIE del Paciente de Neurocirugía	1	0.3%		
<b>UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN</b>				150	4%
	Equipo de Economía	46	31%		
	Equipo de Recursos Humanos	45	30%		
	Equipo de Logística	29	19%		
	Equipo de Seguros	16	11%		
	Servicios Generales	14	9%		
<b>UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</b>				150	4%
<b>UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO</b>				109	3%
<b>UNIDAD DE SOPORTE AL DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO</b>				71	2%
	Sub Unidad de Soporte al Tratamiento	55	77%		
	Servicio de Nutrición y Dietética	7	10%		
	Servicio de Diagnostico por imágenes	4	6%		
	Servicio de Patología	4	6%		
	Servicio de Genética	1	1%		
<b>UNIDAD DE ASESORÍA JURÍDICA</b>				39	1%
<b>EQUIPO DE COMUNICACIONES</b>				23	1%
<b>TOTAL DE CAPACITACIONES</b>				<b>3,569</b>	

## V.2 Estrategias para la implementación del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2016

De acuerdo a la información obtenida, el INSN San Borja a fin de implementar el presente Plan de Desarrollo de Personas impulsará la implementación de las siguientes estrategias:

- Desarrollar acciones de capacitación mediante las tecnologías de la información (TICS), a través de una plataforma virtual.
- Ejecutar acciones de capacitación corporativas, las cuales se desarrollarán en



tanto los objetivos de capacitación sean afines entre las Direcciones u Oficinas Generales beneficiadas con la capacitación.

- Desarrollar programas educativos de formación laboral en la modalidad presencial o no presencial (virtual), y de aprendizaje guiado, según corresponda a la capacidad por desarrollar.
- Desarrollar la articulación con las instituciones educativas de prestigio para gozar de confiabilidad como entidad pública.

### V.3 Selección de Proveedores

El Equipo de Recursos Humanos de la Unidad de Administración del INSN-SB, en coordinación con el Equipo de Logística y del área usuaria, seleccionarán a los proveedores que desarrollaran la capacitación, tomando los siguientes criterios:

- Contenido temático de los Programas de la Capacitación,
- Experiencia de enseñanza
- Prestigio
- Plana docente calificada.
- Cronograma y tiempos establecidos.
- Principios rectores de Contratación pública

### V.4 De las capacitaciones que no están contenidos en el PDP.

Serán atendidas siempre que se cuente con el sustento que justifique la necesidad de acción de capacitación por parte de la Unidad y Subunidad Orgánica solicitante, y con la opinión del Comité de Becas si en caso fuera necesario, la opinión del Comité de PDP 2016, de la Coordinación de Recursos Humanos y con la Certificación de Crédito Presupuestario respectivo.

### V.5 De las Capacitaciones Individuales.

La institución, mediante el Comité de Becas, evaluará las solicitudes de capacitaciones individuales.



## VI. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La medición del impacto de la capacitación se realizará en forma progresiva a través de los 3 niveles (SERVIR, 2011):

### Nivel I: Reacción

En este nivel se mide la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación recibida; esta evaluación se realizará mediante encuestas de percepción del servicio educativo a los beneficiarios durante y/o al final de la capacitación, lo cual permitirá realizar las acciones correctivas, así como mejorar las futuras acciones. (Anexo N°02).

### Nivel II: Aprendizaje

El segundo nivel está dirigido a medir los conocimientos adquiridos por los participantes después de una acción de capacitación. Para ello se enfatizará que las entidades educativas realizarán evaluaciones ANTES y DESPUES de cada capacitación a fin de determinar si los participantes asimilaron los conocimientos impartidos.

### Nivel III: Resultados

En este nivel se medirá si las acciones de capacitación aportan y/o contribuyen al área y por ende a los objetivos del MINSa. Dicha información se extraerá de una encuesta realizada a los jefes inmediatos o jefes de equipo de los participantes de la capacitación.

## VII. CONDICIONES GENERALES PARA LA IMPLEMENTACION DEL PDP 2016.

- Las acciones de capacitación a desarrollar deberán estar enmarcadas en el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2016 en adelante, aprobado mediante Resolución Directoral.
- La instancia orgánica encargada de la elaboración, implementación y evaluación del PDP-2016 es la Unidad de Administración a través del Equipo de Recursos Humanos.



- Las rectificaciones de las acciones de capacitación del PDP-2016 se realizarán a solicitud de las Unidades, en tanto cumplan las siguientes condiciones:
  - Publicación de nuevos marcos normativos, aparición de tecnologías o problemas y/o necesidades emergentes de salud pública.
  - Priorización de necesidades de capacitación del PDP-2016 por parte de las unidades orgánicas del INSN – SB.
  - Evaluación y/o disponibilidad presupuestal.
- En los casos que las rectificaciones se refieran a modificación del número de acciones de capacitación o número de beneficiarios se procederá de acuerdo a los siguientes criterios:
  - La modificación por inclusión o exclusión de acciones de capacitación no podrá exceder el 10% del total de lo inicialmente planificado.
  - La modificación por inclusión o exclusión de servidores beneficiarios no podrá exceder el 10% de lo inicialmente planificado.
- Se considera beneficiarios de las capacitaciones a aquellas contempladas en la Tercera Disposición Complementaria Final de Decreto Legislativo N° 1023. Para el presente plan se consideran a los trabajadores bajo cualquier modalidad de servicio: nombrados y contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, Decreto Legislativo N° 728, DL 1057.
- Para la implementación del PDP se requiere la designación de un responsable por cada unidad del INSNSB, el mismo que deberá ser designado por el titular de cada unidad y comunicada al Equipo de Recursos Humanos.

#### VIII. CONDICIONES ESPECÍFICAS PARA LA IMPLEMENTACION DEL PDP ANUALIZADO 2016.

- **Del máximo de las acciones de capacitación por persona:**  
Los servidores del INSNSB podrán participar como máximo en 03 acciones de capacitación específicas y 02 acciones de capacitación genéricas, en tanto no se crucen los horarios de ejecución.
- **De la estandarización de datos:**  
La información que se consigne en los formatos para la implementación del PDP-



2016, atenderán a criterios de estandarización, los mismos que serán expresados literalmente en cada formulario, de forma que los usuarios tengan orientación suficiente para asegurar la calidad del registro de información. Los “Coordinadores del PDP-2016” de cada Unidad, atenderán los criterios de calidad establecidos.

- **De la organización de las demandas de acciones de capacitación:** Cuando más de una unidad coincida en sus necesidades de capacitación en cuanto a la denominación, temática y perfil de participantes, el Equipo de Recursos Humanos organizará con las unidades involucradas el termino de referencia.

- **De la obligatoriedad de la participación en las acciones de capacitación.** Los servidores que se comprometan a participar en las acciones de capacitación, deberán asistir en forma obligatoria a las sesiones programadas en la acción de capacitación y obtener calificación aprobatoria.

- **De los reemplazos en las acciones de capacitación:** Antes del inicio de las acciones de capacitación, las Unidades deberán presentar los reemplazos de los servidores alcanzando el total de cupos aprobados, a fin que el Equipo de Recursos Humanos evalúe y de ser el caso, apruebe su participación de corresponder.

- **En caso de abandono o desaprobados de la acción de la capacitación:** El servidor favorecido con alguna acción de capacitación que abandone o desaprobe la acción de capacitación en la cual participa, se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado por el INSN - SB, salvo situaciones de salud, laboral o de estudios debidamente sustentados y de forma oportuna.

- **De la ejecución de las acciones de capacitación:**

- **De competencias específicas:** El Equipo de Recursos Humanos, remitirá un expediente al comité PDP, por cada acción de capacitación específica, señalando los documentos y plazos que deberá presentar para la ejecución de la acción de capacitación.

- **De competencias genéricas:** El Equipo de Recursos Humanos elaborará el TDR en coordinación con las unidades involucradas, solicitando a cada unidad que remita, los documentos y plazos que deberá presentar para la ejecución de la acción de capacitación genérica.

## IX. CONDICIONES COMPLEMENTARIAS PARA LA IMPLEMENTACION DEL PDP ANUALIZADO 2016.



Las modificaciones de las necesidades de capacitación por motivos presupuestales serán realizadas en primera instancia por cada unidad comunicando al Equipo de Recursos Humanos. En caso que la unidad no cumpla con la modificación y en el plazo comunicado, será Recursos Humanos, quien realice esta acción.

Los trámites para acciones de capacitación cuya ejecución deban iniciarse o excedan el ejercicio presupuestal deberán contar con la previsión presupuestal correspondiente y tramitarse en el marco de la normativa vigente.

#### X. CONSIDERACIONES EN LA IMPLEMENTACION DEL PDP 2016.

Los jefes inmediatos que autoricen la participación de su personal en las acciones de capacitación programadas en el PDP 2016, brindarán las facilidades para su asistencia; sin que ello, perjudique el desempeño de sus funciones y la operatividad de la unidad.

El Equipo Recursos Humanos no autorizará acciones de capacitación, ni emitirá conformidad de servicio, respecto de acciones de capacitación que no hayan sido aprobadas en el marco del presente plan o sus modificatorias.

La ejecución de las acciones de capacitación en el marco del Decreto Legislativo N° 1025, su Reglamento, y el PDP Anualizado serán de responsabilidad del titular de cada unidad orgánica.

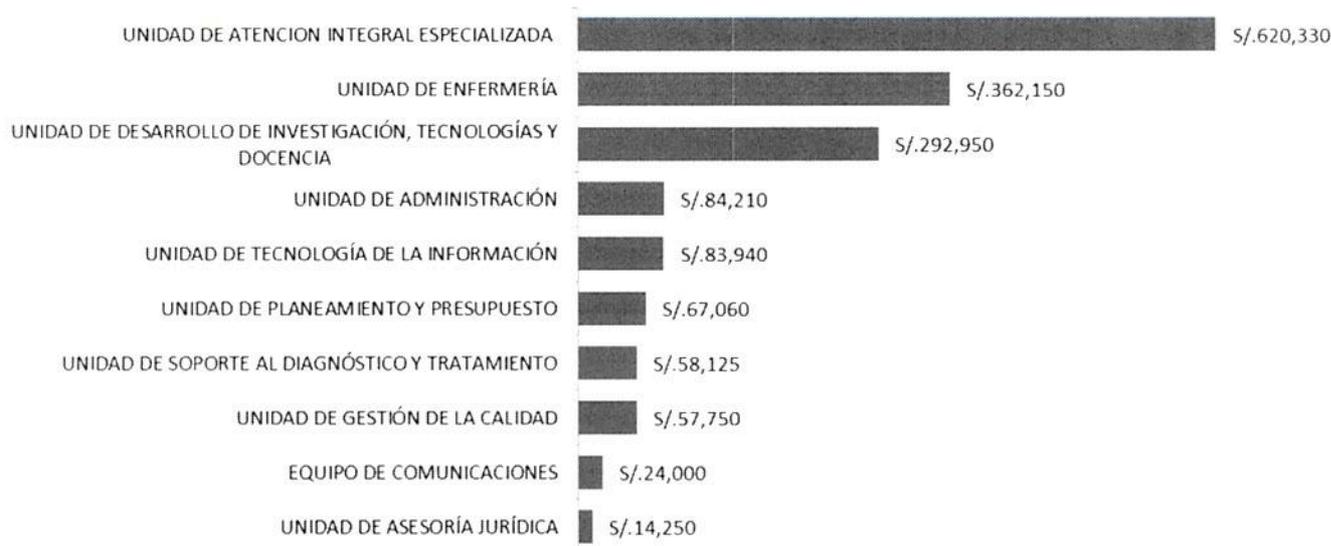
#### XI. FINANCIAMIENTO

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2016, serán financiados en su mayoría por Recursos Ordinarios (RO) se cuenta con una autorización presupuestal que ascienden a S/. 1,668,965 (Un millón seiscientos sesenta y ocho mil novecientos sesenta y cinco 00/1000 nuevos soles) previstos en el Presupuesto Institucional para el Año 2016. Esta información ha sido proporcionada por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, de acuerdo al clasificador de gasto: Capacitación y Perfeccionamiento.



Gráfico N° 6:

PRESUPUESTO PROGRAMADO POR UNIDAD



Del gráfico N°06 se puede apreciar que la Unidad de Atención Integral especializada es la unidad que mayor proyección de inversión cuenta para las acciones de capacitación con S/ 620 330, seguido de la unidad de Enfermería.

XII. RESPONSABILIDAD

El Equipo de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja, es el equipo responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2016.

XIII. VALIDACION POR EL COMITÉ



La Unidad de Administración y la Dirección General del Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja, validamos el presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015, tomando como referencia la información proporcionada por el Equipo de Recursos Humanos, quien según artículo 12° del Reglamento General de la Ley N° 30057, son responsables de conducir la capacitación.

#### XIV ANEXOS



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Instituto de Gestión  
de Servicios de Salud

Instituto Nacional de Salud del  
Niño – San Borja



**ANEXO 01**  
**FICHA TÉCNICA PARA LA EVALUACIÓN DE REACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE**  
**CAPACITACIÓN**

**ANEXO 02**  
**MATRIZ DEL PDP 2016 DEL INSNSB**



## ANEXO 1

<b>FICHA TÉCNICA PARA LA EVALUACIÓN DE REACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</b>
--

Objetivo : Evaluar la percepción de calidad de las actividades de capacitación programadas en el PDP Anualizado de las instancias del MINSA.

Público objetivo: Servidores públicos que participan en las actividades de capacitación programadas en el PDP Anualizado de las instancias del MINSA.

DIMENSIONES	VARIABLES	INDICADORES	VALORES
DOCENCIA	Dominio temático	No demuestra dominio técnico	0
		Demuestra mediano dominio técnico	1
		Demuestra adecuado dominio técnico	2
		Demuestra alto dominio técnico	3
	Metodología didáctica	El docente utiliza una metodología que prioriza la los contenidos temáticos	0
		El docente utiliza una metodología que prioriza lo procedimental	1
		El docente utiliza una metodología didáctica	2
		Demuestra alto dominio metodológico	3
	Tutoría	No acompaña a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje	0
		Acompaña muy pocas veces a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje	1
		Acompaña esporádicamente (regularmente) a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	2
		Acompaña constantemente a los participantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	3
	Ejecución curricular	Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados con retraso y menos de la mitad de los programado	0
		Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados con retraso y hasta el 70% de lo programado	1
		Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados convenientemente y hasta el 90% de lo programado.	2
		Los objetivos, contenidos y actividades han sido ejecutados convenientemente y hasta el 100% de lo programado	3



	Evaluación	La evaluación puso énfasis a la memorización de conceptos	0
		La evaluación puso énfasis a la demostración de procedimientos	1
		La evaluación tuvo equilibrio entre lo conceptual y procedimental	2
		La evaluación tuvo equilibrio entre lo conceptual, procedimental y lo valorativo.	3
MATERIALES EDUCATIVOS	Guía Didáctica	No hay guía didáctica	0
		La guía didáctica no explicita la relación entre los objetivos, contenidos y metodología de la actividad educativa	1
		La guía didáctica explicita medianamente la relación entre los objetivos, contenidos y metodología de la actividad educativa	2
		La guía didáctica sí explicita y con claridad la relación entre los objetivos, contenidos y metodología de la actividad educativa	3
	Organización contenidos	Los contenidos están desorganizados	0
		Los contenidos están organizados en función a las clases programadas	1
		Los contenidos están organizados en función al cronograma del curso	2
		Los contenidos están organizados en función a los objetivos del curso	3
	Calidad de los contenidos	Los contenidos están desactualizados y son inadecuados a la práctica laboral	0
		Los contenidos están actualizados pero no son adecuados a la práctica laboral	1
		Los contenidos están actualizados y están medianamente adecuados a la práctica laboral	2
		Los contenidos están actualizados y están completamente adecuados a la práctica laboral	3
	Recursos didácticos	Los recursos didácticos no ayudan a facilitar el aprendizaje de los contenidos más complejos.	0
		Los recursos didácticos complementan la información de los contenidos del curso	1
		Los recursos didácticos resumen los contenidos del curso	2
		Los recursos didácticos ayudan a facilitar el aprendizaje de los contenidos más complejos del curso	3
INFRAESTRUC-TURA	Muebles	Los muebles (mesas y/o sillas) fueron insuficientes e inapropiados	0
		Los muebles (mesas y/o sillas) fueron suficientes pero inapropiados	1
		Los muebles (mesas y/o sillas) fueron apropiados	2
		Los muebles (mesas y/o sillas) fueron apropiados y confortables	3
	Medios	Los medios educativos (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron insuficientes e inapropiados	0



	educativos	Los muebles (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron suficientes pero inapropiados.	1
		Los muebles (pizarra, plumones, proyector, ecrans) fueron apropiados.	2
		Los muebles (pizarra, plumones, proyector, ecran) fueron apropiados y siempre se contó con servicio técnico.	3
	Ambientes	Las aulas fueron pequeñas para la cantidad de alumnos y no se disponía de servicios higiénicos.	0
		Las aulas fueron adecuadas para la cantidad de alumnos pero había restricciones para usar los servicios higiénicos.	1
		Las aulas fueron amplias para la cantidad de alumnos y siempre se dispuso de servicios higiénicos.	2
		Las aulas fueron amplias para la cantidad de alumnos, siempre se dispuso de servicios higiénicos y otras comodidades como un cafetín.	3

