



Resolución Directoral

Lima, 07 de Agosto del 2014

VISTO: El Informe N° 01-2014-COMITE ELECTORAL PDP-HNAL de fecha 27 de junio del 2014, Informe Final de Actividades de Comité Electoral para la Elección del Representante de los Trabajadores ante el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Hospital Nacional "Arzobispo Loayza", presentada por la Jefa de la Oficina de Personal en su condición de Presidente del Comité Electoral;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público;

Que, en el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado mediante Supremo N° 009-2010-PCM, se dispone que cada Entidad deberá constituir un Comité que tendrá a su cargo la elaboración del Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado así como sus correspondientes Planes Anuales;

Que, en el apartado VI numeral 6.1 de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, establece que el Comité estará conformado de la siguiente manera:

- 1) El Secretario General, Gerente General o el que haga su veces, quien lo presidirá.
- 2) El Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces.
- 3) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces
- 4) Un Representante de los Trabajadores elegido mediante votación secreta por un período de 03 años.

Que, en virtud de la Resolución Administrativa N° 092-2013-HNAL/OEA, de fecha 02 de octubre del 2013 modificada por Resolución Administrativa N° 032-2014-HNAL/OEA, de fecha 15 de abril del 2014, se conformó el Comité Electoral.



Resolución Directoral

Lima, 07 de Agosto del 2014

para la conducción del Proceso Electoral de Elección del Representante de los Trabajadores ante el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Hospital Nacional "Arzobispo Loayza", recayendo en la persona de la Licenciada Rosa Vásquez Manay, Jefa de la Oficina de Personal, la Presidencia del referido Comité Electoral;

Que, con el documento de vistos, la Presidenta del Comité Electoral ha informado que las elecciones para elegir al representante de los trabajadores ante el Comité de elaboración del PDP se llevaron a cabo el día 18 de junio del 2014 con gran éxito, siendo elegida la servidora **Aibi Amparo Ramírez Torres** y como representante alterno la servidora **Guadalupe Titto Tocre**, por lo que solicita se proceda a constituir el Colegiado que tendrá a su cargo la elaboración y modificación del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Quinquenal del Hospital así como de sus correspondientes Planes Anuales;

Estando a lo informado y contándose con el visado del Director Ejecutivo de Administración y del Director de la Oficina de Asesoría Jurídica y de conformidad con la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades conferidas mediante Resolución Ministerial N° 701-2004/MINSA;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONSTITUIR a partir de la fecha el **Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Hospital Nacional "Arzobispo Loayza" Período 2014-2017**, siendo sus integrantes:

El Director (a) Ejecutivo de Administración
El Director (a) Ejecutivo de Planeamiento Estratégico
El Jefe (a) de la Oficina de Personal
Téc.Enf II. Aibi Amparo Ramírez Torres

Presidente
Miembro
Secretaría Técnica
Rep. de los Trabajadores

La servidora Guadalupe Titto Tocre actuará como representante alterno de los trabajadores



2014-DG-HN

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL
ARZOBISPO LOAYZA

Nº 358 -2014-DG-HNAL



Resolución Directoral

Lima, 07 de Agosto del 2014

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que el Comité de Elaboración del Plan Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, deberá instalarse en un plazo máximo de tres días de emitido el presente acto resolutivo, debiendo aprobar su Reglamento de Funciones correspondiente.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que todos los Servicios y Oficinas del Hospital deberán prestar el apoyo que el Comité de Elaboración Plan Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Hospital Nacional Arzobispo Loayza tenga a bien solicitar para el mejor cumplimiento de sus funciones.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

MINISTERIO DE SALUD
Hospital Nacional "Arzobispo Loayza"

Dr. Alexander Espinoza Vargas
DIRECTOR GENERAL (e)
C.M.R. 19449 R.N.E. 9101

AEV/LCT/RVM/JNB



Resolución Directoral

Lima, 29 DE ENERO del 2016

Visto el Informe de la Oficina de Personal, Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) del Hospital Nacional Arzobispo Loayza;-

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil ha dispuesto en su Única Disposición Complementaria Derogatoria, entre otras normas la vigencia del Decreto Legislativo N° 1025 quien Aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de establecer reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Recursos Humanos y que con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento para la aplicación de la ejecución de las acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio del Estado;-----

Que, según la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio al Estado", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, instrumento que regula el proceso de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado y que establece que cada año las Entidades presentaran a SERVIR el "Plan de Desarrollo de Personas al Servicio al Estado Anualizado - PDP, para su conocimiento.----



Que, nuestra Institución en cumplimiento de los dispositivos normativos vigentes, ha procedido a Elaborar el Plan de Desarrollo de Personas 2016, el mismo que contempla las Acciones de Capacitación, que ejecutará la Oficina de Personal a través de su Unidad de Desarrollo de Capacitación de Recursos Humanos.-----



Que, el Plan de Desarrollo de Personas 2016 del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, forma parte de sus herramientas de gestión, que busca contribuir al desarrollo profesional y técnico de su Potencial Humano, logrando contar con personal altamente calificado e involucrado en mejorar de la calidad de los servicios de atención al usuario.-----

Que, de acuerdo a los documentos emitidos por la Oficina de Personal, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y del Comité del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) del Hospital Nacional Arzobispo Loayza;------



Que, en mérito de los documentos presentados y en cumplimiento a la normatividad vigente se hace necesario proceder a realizar la resolución correspondiente, y-----

Que, estando a lo solicitado y contándose con el visado del Director de la Oficina Ejecutiva de Administración, del Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica y del Jefe de la Oficina de Personal, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 27444 y en uso de la Resolución Ministerial N° 701-2004/MINSA, de delegación de facultades y atribuciones a los Directores de Hospitales y Jefes de las Oficinas de Personal.-----

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2016 (PDP 2016) del Hospital Nacional "Arzobispo Loayza", el mismo que se anexa formando parte de la presente resolución.





Artículo Segundo.- El Financiamiento del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2016 del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, según presupuesto Institucional Modificado (PIM) por toda fuente, alcanzando la cantidad de S/. 415,734.00 Soles.-----



Artículo Tercero.- Disponer que la Oficina de Personal a través de su Unidad de Desarrollo y Capacitación de Recursos Humanos, realice las acciones necesarias para la difusión, ejecución y supervisión del cumplimiento del presente plan, para lo cual todas las Unidades Orgánicas, deberán brindar el apoyo correspondiente.



Artículo Cuarto.- Encargar a la Oficina de Comunicaciones la publicación de la presente Resolución en la página Web Institucional.

Regístrese y Comuníquese,

MINISTERIO DE SALUD
Instituto de Gestión de Servicios de Salud
Hospital Nacional "Arzobispo Loayza"
.....
Dr. LUIS YINGHERD GARCIA BERNAL
EMP Nro. 24742
Director General

LGB/JFD/WCM/MMLL/RSQ/rr.

HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO
LOAYZA

PLAN DE DESARROLLO DE
PERSONAS (PDP) - 2016



CONTENIDO

PRESENTACION	4
I. ALCANCE	5
II. MARCO LEGAL	5
III. RESPONSABILIDAD	5
IV. ASPECTOS GENERALES	6
a) MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	6
MISION	6
VISION	6
OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN ANUAL OPERATIVO 2016 DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA.....	6
OBJETIVOS DEL PDP QUINQUENAL IGSS	6
OBJETIVOS DEL PLAN DESARROLLO DE PERSONAS 2016	7
b) ALINEAMIENTO DE OBJETIVOS DE LA CAPACITACION	8
V. EVALUACION.....	9
a. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION.....	9
b. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION	12
OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12
LA EVALUACIÓN SE DEBERÁ CONSIDERAR DOS ASPECTOS:	12
LA MEDICIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN SE REALIZARÁ A TRAVÉS DE LOS TRES NIVELES:	12
c. INDICADORES DE CAPACITACION.....	13
RESULTADO 2015	14
INDICADORES 2016	14
VI. LÍNEAS DE CAPACIACIÓN	16
a. LÍNEAS ADMINISTRATIVAS.....	16
b.LÍNEAS ASISTENCIALES	16
• PROCESO PREVENCIÓN Y CONTROL DE EPIDEMIAS, EMERGENCIAS Y DESASTRES	16
• PROCESO PROTECCIÓN, RECUPERACIÓN Y REHABILITACIÓN DE LA SALUD	16
• ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD	16
a) NIVELES DE CAPACITACION	16
b) FORMAS DE CAPACITACION	17

c)	NECESIDADES DE CAPACITACION	17
d)	VENTAJAS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	17
e)	DEFINICIONES OPERATIVAS.....	17
VII.	CAPACITACIONES REQUERIDAS	18
VIII.	FINANCIAMIENTO.....	18
IX.	CRONOGRAMA DE CAPACITACION.....	18
X.	ANEXOS	18

HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA

UNIDAD DE DESARROLLO Y CAPACITACION DEL PERSONAL

Institución Ejecutora	:	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
Periodo de Ejecución	:	Enero – Diciembre 2016
Director General	:	Dr. Luis Yingherd García Bernal
Director Adjunto	:	Dr. José Gonzalo Huamán Muñante
Director Ejecutivo de Administración y	:	Dr. Jorge Arturo Flores del Pozo
Presidente del Comité PDP	:	Dr. Jorge Arturo Flores del Pozo
Director de Personal	:	Bach. Rafahel Surco Quispe
Jefe de la Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal	:	Lic. Rosa Rojas Rodríguez
Fuente Financiamiento	:	RO y RDR

PRESENTACION

El Hospital Nacional Arzobispo Loayza, a través del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, ha elaborado el PDP 2016, con el objetivo que tener un instrumento de gestión que nos ayude a detectar las necesidades de capacitación para disminuir las brechas por competencias en cada puesto de trabajo.

La elaboración del proceso y estructura del Plan de Desarrollo de Personas se encuentra alineado a la normatividad vigente y los objetivos Institucionales; y la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos están alineados a los del Instituto de Gestión de Servicio de Salud (IGSS).

El PDP 2016, ha sido estructurado de manera concordante y los objetivos generales del Plan Operativo Anual 2016 del HNAL, surgiendo del análisis del diagnóstico de las necesidades de capacitación de los recursos humanos en función de las competencias laborales que deben de tener todos los trabajadores a fin de resolver los problemas que fueron priorizados por cada unidad orgánica.

I. ALCANCE

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 1057 y Regímenes Laborales Especiales de Carrera del Personal de Salud, en concordancia con lo dispuesto sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

II. MARCO LEGAL

- Ley N° 30057 del Servicio Civil y su Reglamento N° 040-2014-PCM.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS y sus modificatorias.
- Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N° 058-2010-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2010-SERVIR/GDCR, Directiva que Regula el Desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos de las Personas al Servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP.

III. RESPONSABILIDAD

La Oficina de Personal, como Secretaría del Comité de Elaboración del PDP, es la responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar, ejecutar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

IV. ASPECTOS GENERALES

a) MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

MISION

“Brindamos atención integral de alta especialización a nuestros pacientes, usuarios y familia, en la recuperación, protección, haciendo docencia e investigación de manera continua, con inclusión social y aseguramiento universal”.

VISION

“Al 2021 ser un equipo humano de excelencia en la atención de los pacientes, usuarios y familia que actúa con bondad, calidez, empatía y contribuir a su calidad de vida, alivio, satisfacción y felicidad”.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN ANUAL OPERATIVO 2016 DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA

1. Contribuir con los objetivos sanitarios del sector.
2. Organizar y articular la prestación de los servicios de salud en todos sus niveles.
3. Mejorar las condiciones de atención de los usuarios externos (es un objetivo de calidad).
4. Garantizar la disponibilidad de recursos estratégicos de requieren los usuarios en cada unidad ejecutora (es un objetivo de calidad).
5. Implementar un sistema de monitoreo, evaluación de resultados y cumplimiento de metas físicas de la administración de la Institución.
6. Desarrollar e implementar una gestión de calidad por resultados y de mejora continua de sus procesos (es un objetivo de calidad).
7. Desarrollar y proponer documentos de gestión con carácter legal o normativo.
8. Diseñar, implementar y conducir una efectiva gestión financiera y presupuestal para la generación de valor.
9. Implementar la gestión de proyectos de inversión de manera sostenible.
10. Implementar la gestión de recursos humanos basada en competencias (Ley de SERVIR) y desarrollar la manera sostenible la cultura organizacional de nuestra Institución.
11. Diseñar aprobar implementar y evaluar el proceso de innovación científica y tecnológica.

OBJETIVOS DEL PDP QUINQUENAL IGSS

1. Fortalecer el desarrollo de la capacidad de los recursos humanos para la conducción en la implementación de las políticas en salud en el ámbito del IGSS.
2. Fortalecer las competencias de los recursos humanos en la atención primaria de salud, de los diferentes niveles de atención en el marco del Modelo de Atención Integral de Salud y Familias Saludables.
3. Fortalecer las competencias de los recursos humanos en la atención pre hospitalaria y hospitalaria según niveles de atención a nivel nacional, basado en la ética, igualdad de género, inclusión social in interculturalidad.
4. Fortalecer las competencias en el mejoramiento del sistema de gestión de la información de los servicios de salud en todos los niveles de atención.
5. Fortalecer las competencias en la instauración de una cultura organización basada en la transparencia y en la promoción de valores contenidas en el código de ética de la función pública.

OBJETIVOS DEL PLAN DESARROLLO DE PERSONAS 2016

1. Fortalecer y concientizar a los trabajadores del HNAL que la buena y oportuna atención mejora la calidad de servicio de manera integral.
2. Fomentar e incrementar la sensibilidad de los trabajadores del HNAL hacia los pacientes en todos los niveles de atención.
3. Fortalecer el desarrollo de las capacidades de los recursos humanos para la conducción en la implementación de las políticas en salud en el ámbito del IGSS.
4. Desarrollar de manera sostenible la cultura organizacional.
5. Organizar cursos y charlas para perfeccionar el manejo de los sistemas de información que se realiza dentro de la institución en todos los niveles de atención.
6. Fortalecer los conocimientos de los trabajadores en relación a las herramientas informáticas para mejorar la comunicación institucional y optimizar nuestros procesos diarios.

b) ALINEAMIENTO DE OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

OBJETIVOS GENEALES IGSS	ESTRATEGICOS	OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN ANUAL OPERATIVO 2016 DEL HNAL	OBJETIVOS DEL PDP QUINQUENAL IGSS	OBJETIVOS GENERALES DEL PDP ANUAL 2016
Organizar e implementar un modelo de cuidado integral de la salud para todos y por todos.		Contribuir con los objetivos sanitarios del sector	Fortalecer las competencias de los recursos humanos en la atención primaria de salud, de los diferentes niveles de atención en el marco del Modelo de Atención Integral de Salud y Familias Saludables.	Fortalecer y concientizar a los trabajadores del HNAL que la buena y oportuna atención mejora la calidad de servicio de manera integral. Fomentar e incrementar la sensibilidad de los trabajadores del HNAL hacia los pacientes en todos los niveles de atención.
Fortalecer permanentemente las competencias del IGSS, en función de sus finalidades institucionales.		Desarrollar y proponer documentos de gestión de carácter legal o normativo. Implementar la gestión de recursos humanos basada en competencias (ley de SERVIR) y desarrollar de manera sostenible la cultura organizacional en la Institución basada en la transparencia y en la promoción de valores.	Fortalecer el desarrollo de la capacidad de los recursos humanos para la conducción en la implementación de las políticas en salud en el ámbito del IGSS. Fortalecer las competencias en la instauración de una cultura organizacional basada en la transparencia y en la promoción de valores contenidas en el código de ética de la función pública.	Fortalecer el desarrollo de las capacidades de los recursos humanos para la conducción en la implementación de las políticas en salud en el ámbito de nuestra Institución. Desarrollar de manera sostenible la cultura organizacional.
Fortalecer la gestión basada en la experiencia directa, el conocimiento e innovación científica y tecnológica		Diseñar, aprobar, implementar y evaluar el proceso de innovación científica y tecnológica.	Fortalecer las competencias en el mejoramiento del sistema de gestión de la información de los servicios de salud en todos los niveles de atención.	Organizar cursos y charlas para perfeccionar el manejo de los sistemas de información que se maneja dentro de la institución en todos los niveles de atención. Fortalecer los conocimientos de los trabajadores en relación a las herramientas informáticas para mejorar la comunicación institucional y optimizar nuestros procesos diarios.

V. EVALUACION

a. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

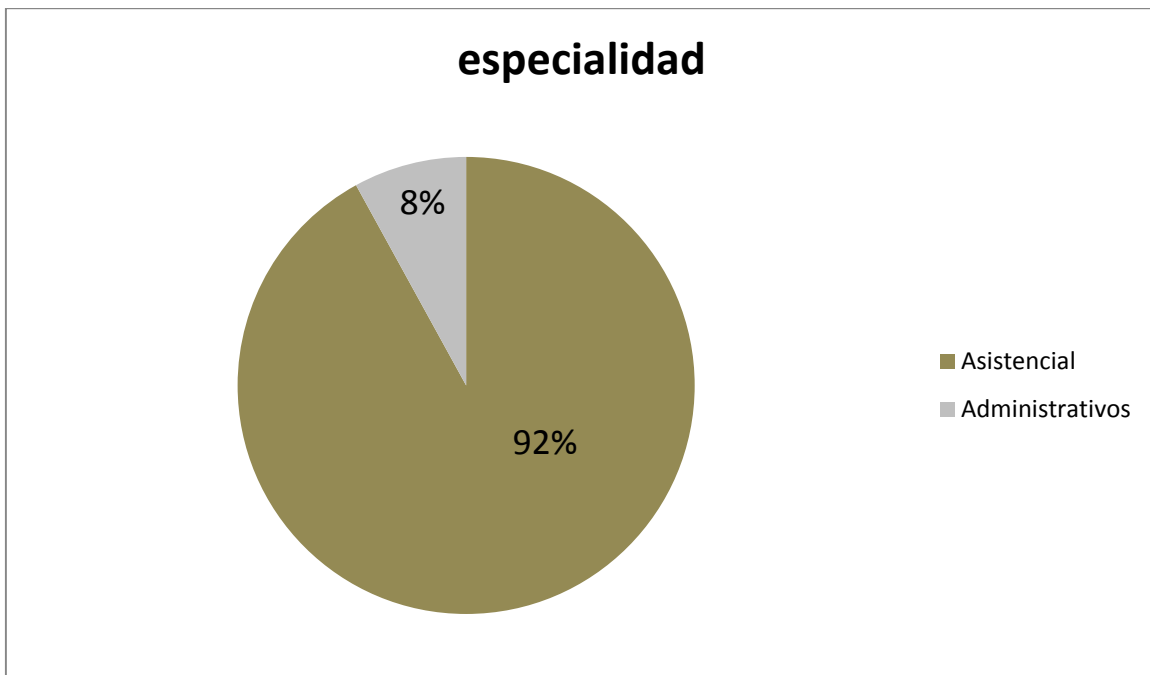
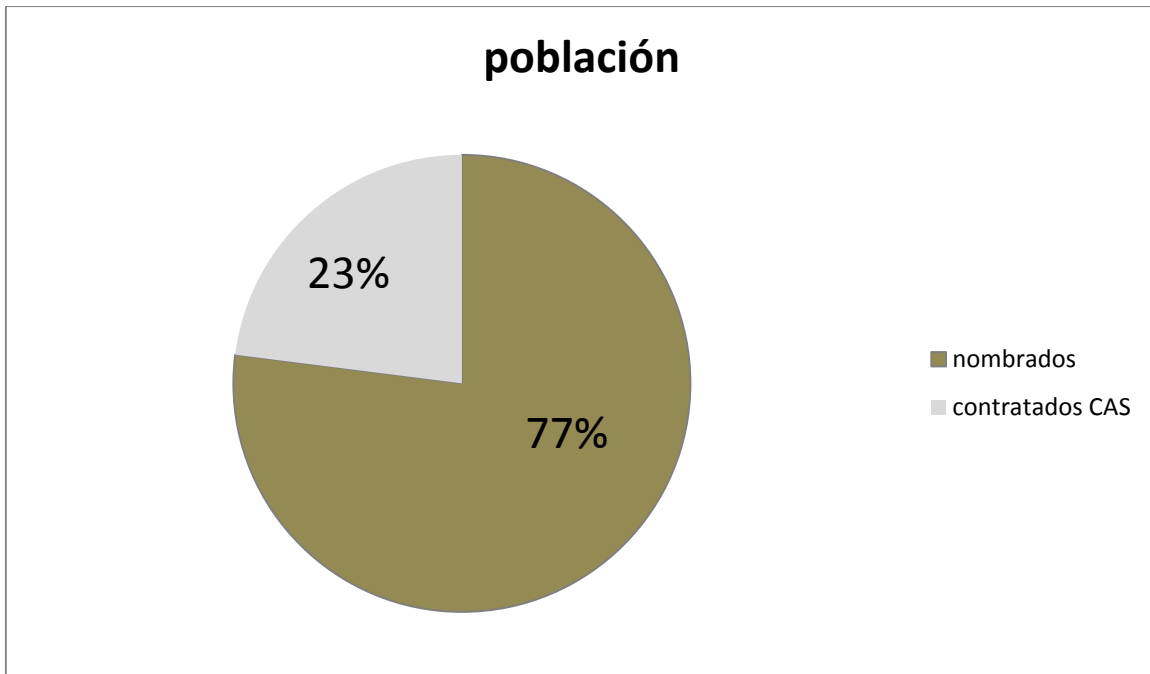
Para realizar el diagnostico de necesidades de capacitación se ha elaborado el análisis estratégico de la institución basándonos en los Objetivos del Plan Estratégico General del IGSS y los objetivos generales del Plan Anual Operativo del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, donde se busca fortalecer las competencias de nuestros trabajadores basándonos principalmente en los conocimientos, experiencia y habilidades que nos ayude fortalecer nuestra atención en servicios de salud en todos los niveles ; así como implementar una cultura organizacional que nos permita alinear nuestros objetivo institucionales de forma conjunta sembrando valores, ética y transparencia en la conciencia de los trabajadores.

La otra herramienta que nos ha permitido determinar las necesidad de capacitación ha sido las encuestas, que ha sido desarrollada por los trabajadores después de un capacitación y en donde se ha podido observar la reacción del trabajador al culminar el curso, para conocer si es lo que esperaba o si estaba contento con la organización de dicho curso, la otra encuesta ha sido dirigida a los jefes inmediatos, en donde se ha podido observar si el curso ha servido para mejorar sus tareas diarias en su puesto de trabajo, esta última encuesta se ha realizado después de un tiempo de haber culminado la capacitación, con el objeto de medir el rendimiento y la productividad del trabajador.

Para la asignación de recursos y planificación de actividades es necesario contar con los siguientes datos:

- El Hospital Nacional Arzobispo Loayza cuenta, en la actualidad, con 3,003 trabajadores, de los cuales el 2,300 son nombrados (77%) y 693 son CAS (23%).
- Se observa que el personal administrativo es 255 (8%) y el personal asistencial es 2,748 (92%).
(Fuente: Unidad de Presupuesto de la Oficina de Personal- Régimen Laboral 276) y 705 son CAS.

GRAFICO



Entre los principales problemas presentados en el diagnóstico de necesidades son los siguientes:

PROBLEMAS Y/O NECESIDADES DE CAPACITACION	OBJETIVOS DE CAPACITACION QUINQUENAL	OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN ANUAL OPERATIVO 2016 DEL HNAL
Incrementar más sensibilidad en nuestros profesional, técnicos y auxiliares en relación a las dolencias de los pacientes que acuden a nuestro hospital en todos los niveles de atención.	Fortalecer las competencias de los recursos humanos en la atención primaria de salud, de los diferentes niveles de atención en el marco del Modelo de Atención Integral de Salud y Familias Saludables.	Contribuir con los objetivos sanitarios del sector
<p>-Poco conocimiento de las unidades competentes en la elaboración de normativas internas de salud y el limitado conocimiento de los trabajadores en relación a las políticas de salud implementadas.</p> <p>- Identificarse más con la institución.</p> <p>- Elevados problemas interpersonales.</p> <p>-Desgaste de valores que han generado poco respeto hacia los demás.</p>	<p>Fortalecer el desarrollo de la capacidad de los recursos humanos para la conducción en la implementación de las políticas en salud en el ámbito institucional.</p> <p>Fortalecer las competencias en la instauración de una cultura organización basada en la transparencia y en la promoción de valores contenidas en el código de ética de la función pública.</p>	<p>Desarrollar y proponer documentos de gestión de carácter legal o normativo, que fortalezcan las políticas en salud.</p> <p>Implementar la gestión de recursos humanos basada en competencias (ley de SERVIR) y desarrollar de manera sostenible la cultura organizacional.</p>
<p>- Parcial conocimiento de las herramientas informáticas.</p> <p>- Limitado interés de los trabajadores sobre la información que brinda la página institucional en donde se socializan las acciones y los avances de la institución.</p>	Fortalecer las competencias en el mejoramiento del sistema de gestión de la información de los servicios de salud en todos los niveles de atención.	Diseñar, aprobar, implementar y evaluar el proceso de innovación científica y tecnológica.

El Hospital Loayza, implementará de forma progresiva el método de evaluación de competencia y/o logros de metas, a fin de determinar las brechas de capacitación para futuras acciones relacionadas al Plan de Desarrollo de Personas.

Para la **Identificación de Necesidades de Capacitación**, se ha tomado en cuenta la siguiente información:

- Plan Estratégico Institucional.
- Resultados de la evaluación del Plan Operativo Institucional 2015 (metas, actividades y tareas por área).
- Resultados de la Evaluación Desempeño y Conducta Laboral.
- Identificación de problema y/o necesidades puntuales que se puedan solucionar o abordar con acciones de capacitación.
- Las competencias laborales genéricas contempladas en el PDP Quinquenal del IGSS: Compromiso ético, Calidad de Trabajo, Liderazgo, Trabajo en Equipo, Respeto a la Vida, Comunicación, Capacidad de Organización y Planificación.

b. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION

OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación de la capacitación se medirá las competencias de los trabajadores para identificar las brechas entre competencias óptimas para el puesto y las actuales con el fin de identificar las necesidades de capacitación.

Así como también se medirá del logro de las metas, que el fin es medir su cumplimiento para identificar la contribución del personal a alcanzar las metas institucionales y conocer las áreas donde se requieren ajustes para mejorar el desempeño.

LA EVALUACIÓN SE DEBERÁ CONSIDERAR DOS ASPECTOS:

1. Determinar si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en el comportamiento de los trabajadores.
2. Verificar si los resultados de la capacitación presenta relación con la consecución de las metas y objetivos de la institución.

LA MEDICIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN SE REALIZARÁ A TRAVÉS DE LOS TRES NIVELES:

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.

Nivel II: Aprendizaje

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

Nivel III: Resultado

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

c. INDICADORES DE CAPACITACION

RESULTADO 2015

OBJETIVOS GENERALES DEL PDP 2015	INDICADORES		RESULTADOS	%
FORTALECER LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL PARA ATENDER AL USUARIO QUE INGRESE A LOS SERVICIOS ASISTENCIALES DE LA INSTITUCIÓN A FIN DE LOGRAR EL MÁS ALTO GRADO NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS.	PORCENTAJE DE CAPACITACIONES ASISTENCIALES EJECUTADAS	Nº DE CAPACITACIONES EJECUTADAS	8/70=0.114x100	11%
		Nº DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS		
	PORCENTAJE DEL PERSONAL ASISTENCIAL TÉCNICO CAPACITADO	Nº DE PERSONAL ASISTENCIAL TÉCNICO CAPACITADO	367/541=0.27x100	27%
		Nº DE PERSONAL ASISTENCIAL TÉCNICO PROGRAMADO		
	PORCENTAJE DEL PERSONAL ASISTENCIAL PROFESIONAL CAPACITADO	Nº DE PERSONAL ASISTENCIAL PROFESIONAL CAPACITADO	215/1122=0.19 x100	19%
		Nº DE PERSONAL ASISTENCIAL PROFESIONAL PROGRAMADO		
MEJORAR LAS COMPETENCIAS EN PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD Y PROMOCIÓN DE LA SALUD, DE LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN LABORES ASISTENCIALES Y SANITARIAS DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA.	PORCENTAJE DEL PERSONAL CAPACITADOS	Nº DE PERSONAL CAPACITADO (CURSOS Y PASANTIAS)	1627/8237=0.19x100	20%
		TOTAL DE PERSONAL DEL HNAL PROGRAMADO		
CAPACITAR INTEGRALMENTE AL PERSONAL, EN LOS ÁMBITOS TÉCNICOS Y PROFESIONALES, EN BASE A LAS NECESIDADES REALES DE CADA PUESTO, CON EL FIN DE DISMINUIR LAS BRECHAS Y ASI SUPERAR LAS LIMITACIONES PARA ALCANZAR UN SERVICIO DE CALIDAD EN TODOS LOS ASPECTOS ORGANIZATIVOS DE LA INSTITUCION.	PORCENTAJE DE CAPACITACIONES EJECUTADAS	Nº DE CAPACITACIONES EJECUTADAS	41/384=0.106 x100	11%
		Nº DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS		
	PORCENTAJE DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO CAPACITADO	Nº DE PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO CAPACITADO	406/733= 0.553x100	55%
		Nº DE PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO PROGRAMADO		
	PORCENTAJE DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO PROFESIONAL CAPACITADO	Nº DE PERSONAL ADMINISTRATIVO PROFESIONAL CAPACITADO	261/695=0.375x100	38%
		Nº DE PERSONAL ADMINISTRATIVO PROFESIONAL PROGRAMADO		
PROMOVER EN EL HNAL, LA INSTAURACIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL, BASADA EN EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA; Y FOMENTAR UN CLIMA LABORAL FAVORABLE QUE PROPICIE LA PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS COLABORADORES	PORCENTAJE DE TRABAJADORES SATISFECHOS	Nº DE PERSONAL CAPACITADO SATISFECHO	800/1427=0.560 x100	56%
		TOTAL DE PERSONAL CAPACITADO		

INDICADORES 2016

OBJETIVOS GENERALES DEL PDP 2016	INDICADORES		RESULTADOS
FORTALECER Y CONCIENTIZAR A LOS TRABAJADORES DEL HNAL QUE LA BUENA Y OPORTUNA ATENCIÓN MEJORA LA CALIDAD DE SERVICIO DE MANERA INTEGRAL.	PORCENTAJE DE CAPACITACIONES ASISTENCIALES EJECUTADAS	N° DE CAPACITACIONES EJECUTADAS	
		N° DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS	
	PORCENTAJE DEL PERSONAL ASISTENCIAL TÉCNICO CAPACITADO	N° DE PERSONAL ASISTENCIAL TÉCNICO CAPACITADO	
		N° DE PERSONAL ASISTENCIAL TÉCNICO PROGRAMADO	
	PORCENTAJE DEL PERSONAL ASISTENCIAL PROFESIONAL CAPACITADO	N° DE PERSONAL ASISTENCIAL PROFESIONAL CAPACITADO	
		N° DE PERSONAL ASISTENCIAL PROFESIONAL PROGRAMADO	
	PORCENTAJE DE ACCIONES DE PASANTIAS EJECUTADAS	N° DE PASANTIAS EJECUTADAS	
FOMENTAR E INCREMENTAR LA SENSIBILIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL HNAL HACIA LOS PACIENTES EN TODOS LOS NIVELES DE ATENCIÓN.	PORCENTAJE DE ACCIONES DE CAPACITACION TRANSVERSALES EJECUTADOS	N° DE ACCIONES DE CAPACITACION TRANSVERSALES EJECUTADAS	
		N° DE ACCIONES DE CAPACITACION TRANVERSALES PROGRAMADOS	
	PORCENTAJE DE PERSONAL CAPACITADO EN CURSOS TRANSVERSALES	N° DE PERSONAL CAPACITADO EN TRANSVERSALES	
		N° DE PERSONAL PROGRAMADO EN TRANSVERSAL	
FORTALECER EL DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES DE LOS RECURSOS HUMANOS PARA LA CONDUCCIÓN EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS EN SALUD EN EL ÁMBITO DEL IGSS.	PORCENTAJE DE CAPACITACIONES EJECUTADAS	N° DE CAPACITACIONES EJECUTADAS	
		N° DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS	
	PORCENTAJE DE PERSONAL CAPACITADO	N° DE PESONAL EJECUTADO	
		N° DE PERSONAL PROGRAMADO	
	PORCENTAJE DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO CAPACITADO	N° DE PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO CAPACITADO	
		N° DE PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO PROGRAMADO	
	PORCENTAJE DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO PROFESIONAL CAPACITADO	N° DE PERSONAL ADMINISTRATIVO PROFESIONAL CAPACITADO	
DESARROLLAR DE MANERA SOSTENIBLE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.	PORCENTAJE DE PERSONAL QUE RECIBIO CHARLAS DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	N° DE PERSONAL QUE RECIBIO CHARLAS DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	
		N° DE PERSONAL PROGRAMADA PARA RECIBIR CHARLAS DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	
ORGANIZAR CURSOS Y CHARLAS PARA PERFECCIONAR EL MANEJO DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN QUE SE REALIZA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EN TODOS LOS NIVELES DE ATENCIÓN.	PORCENTAJE DE PERSONAL CAPACITADA EN SISTEMA INTEGRADO DE GESTION ADMINISTRATIVA (SIGA) EJECUTADAS	N° DE PERSONAL CAPACITADA EN SIGA	
		N° DE PERSONAL PROGRAMADO EN SIGA	
FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LAS HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y OPTIMIZAR NUESTROS PROCESOS DIARIOS.	PORCENTAJE DE PERSONAL CAPACITADO EN OFIMATICA	N° DE PERSONAL CAPACITADO EN OFIMATICA	
		N° DE PERSONAL PROGRAMADO EN OFIMATICA	

VI. LÍNEAS DE CAPACIACIÓN

a. LÍNEAS ADMINISTRATIVAS

- GESTION EN SALUD
- PROCESO INFORMACIÓN PARA LA SALUD
- PROCESO INVERSIÓN EN SALUD
- GESTIÓN PÚBLICA
- PROCESO FINANCIAMIENTO
- PROCESO LOGÍSTICO INTEGRADO Y SERVICIOS GENERALES
- PROCESO ORGANIZACIÓN
- PROCESO DE PLANEAMIENTO
- ASESORIA JURIDICA
- COMUNICACIONES
- SERVICIO SOCIAL
- CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL
- LIDERAZGO Y COACHING

b. LÍNEAS ASISTENCIALES

- PROCESO PREVENCIÓN Y CONTROL DE EPIDEMIAS, EMERGENCIAS Y DESASTRES
- PROCESO PROTECCIÓN, RECUPERACIÓN Y REHABILITACIÓN DE LA SALUD
- ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD

a) NIVELES DE CAPACITACION

Tanto en los tipos como en la modalidad, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico: Se orienta al personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la entidad. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: Se orienta al personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un capo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la entidad.

b) FORMAS DE CAPACITACION

Capacitación Presencial: Aquella en la cual hay presencia física simultánea del facilitador y alumnos.

Capacitación No Presencial: Aquella en la cual no hay presencia física simultánea de facilitador y alumnos.

c) NECESIDADES DE CAPACITACION

La capacitación es una herramienta fundamental para el desarrollo de mejora de competencias de los trabajadores, logrando detectar sus debilidades y perfeccionar sus conocimientos y habilidades.

Un factor de gran importancia es que la institución no debe de considerar al proceso de capacitación, como un hecho que se dé una sola vez para cumplir con un requisito. La mejor forma de capacitación es la que obtiene de un proceso continuo, siempre buscando conocimiento y habilidades para estar al día con los cambios repentinos que suceden en el mundo de constante competencia.

La detección oportuna de necesidades de capacitación nos ayudará a fortalecer el desempeño de las personas y en consecuencia se verá beneficiada la entidad.

d) VENTAJAS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

La capacitación a los trabajadores trae muchos beneficios en forma general, tanto a nivel institucional o personal, los mismos que podemos sintetizarlo como siguen:

- Mejora el desempeño de los trabajadores
- Alta productividad
- Promueve la creatividad, innovación y disposición para el trabajo
- Consolidación en la integración de los miembros de la organización.
- Disposición desinteresada por el logro de la misión de la institución.
- Mayor retorno de la inversión.
- Mayor identificación con la cultura organizacional.
- Reducción de costos
- Desarrollo de una mejor comunicación entre los miembros de una organización
- Mayor armonía, el trabajo en equipo y por ende la cooperación y coordinación
- Obtener información de fuente confiable, como son los colaboradores

e) DEFINICIONES OPERATIVAS

Acción de capacitación: Procesos y actos que buscan el desarrollo profesional técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral.

Brecha: Es la diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las competencias que demuestra el ocupante del puesto.

Capacitación Interinstitucional y Pasantías: Capacitación en el trabajo teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde se estuviere recibiendo la capacitación. Esta última exigencia no se aplica en el caso de pasantías internacional.

Competencias: Características personal que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refiere específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado.

Puesto: Conjunto de requisitos mínimos que debe reunir y funciones generales que se le asignan a una persona en la entidad.

Perfil de Puesto: Parte de la estructura del puesto en donde se definen los requisitos que debe cumplir el ocupante para desempeñar las funciones que el puesto requiere.

Evaluación del Desempeño: Instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad del desempeño de las personas al servicio del Estado. Existen dos tipos de evaluación que son complementarias: a) de medición de competencias y b) de logro de metas.

VII. CAPACITACIONES REQUERIDAS

El requerimiento de capacitaciones en base a los objetivos instituciones se detallará en el ANEXO N°1

VIII. FINANCIAMIENTO

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollos de Personas Anualizado correspondiente al año 2016, serán financiados con recursos ordinarios y recursos directamente recaudados.

La necesidad de capacitación del HNAL para el 2016, requiere un presupuesto de S/415,734.00 Soles (CUATROCIENTOS QUINCE MIL SETECIENTOS TREINTA Y CUATRO SOLES).

IX. CRONOGRAMA DE CAPACITACION

El cronograma de capacitación esta detallado en el ANEXO N°1, donde se podrá observar los cursos que han requerido cada unidad orgánica de acuerdo a las necesidades, conocimientos y habilidades.

X. ANEXOS

- ANEXO N°1: REQUERIMIENTOS DE CAPACITACION 2016
- ANEXO N°2: CONSOLIDADO DE CURSOS 2016
- ANEXO N°3: CUADRO DE NECESIDADES DE CAPACITACION POR UNIDAD ORGANICA