



Resolución Directoral

Callao, 29 de setiembre del 2017

Visto: El Memorando Nº 398-2017-GRC/UADI-HSJ-C, de fecha 12 de setiembre de 2016, de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación (UADI); y,

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 441-2016-SERVIR/PE, de fecha 8 de agosto de 2016, se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", que regula el Plan de Desarrollo de las Personas como el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, asimismo la Directiva antes acotada, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas debe contener: a) Aspectos Generales: Comprende la misión y visión, los objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad según régimen laboral, resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación. b) Matriz PDP: Comprende la descripción detallada de las Acciones de Capacitación priorizadas (Anexo 3 - Directiva), las cuales reciben una codificación de acuerdo a la materia de capacitación a la que pertenecen. (Anexo 4 - Directiva)...;

Que, mediante el documento de visto, la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación (UADI) remite a este Despacho el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado 2017 del Hospital San José - Callao, el cual ha sido revisado y aprobado en reunión del Comité del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Hospital San José, para proceder con la aprobación correspondiente;

Que, el Plan citado en el considerando que antecede tiene como objetivos estratégicos generales institucionales (PEI 2017-2021): Ampliar el acceso a la atención en el Hospital San José, priorizando los grupos vulnerables de la población; mejorar la calidad de los servicios de salud centrada en el usuario; fortalecer la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad y fortalecer el desarrollo humano y tecnológico institucional;

Que, conforme prevé el Artículo 7º de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, modificado por sobre el Régimen que regula los actos de administración interna, los cuales se orientan a la eficacia y eficiencia de los servicios y a los fines permanentes de las entidades; siendo emitidos por el órgano competente, observando que su objeto sea física y jurídicamente posible;

Que, asimismo, el numeral 17.1 del Artículo 17º de la norma antes acotada, establece que: *La autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesiones derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto supuesto de hecho justificativo para su adopción;*

Estando a la solicitud formulada por la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación (UADI), y con las visaciones de la Sub Dirección Ejecutiva, Oficina de Administración, Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación y de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

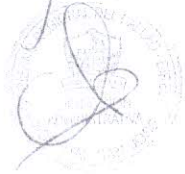
En uso de las facultades conferidas mediante Ordenanza Regional Nº 000008, de fecha 1 de marzo de 2011, modificada por Ordenanza Regional Nº 000005, de fecha 28 de marzo de 2017 y Resolución Ejecutiva Regional Nº 00237, de fecha 05 de junio de 2017;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar con eficacia al mes de enero del año en curso, el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado 2017" del Hospital San José - Callao, con un total de veintinueve (29) páginas, que forman parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. Encargar a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación presentar a SERVIR el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado 2017" del Hospital San José - Callao, a través del correo pdp@servir.gob.pe. SERVIR, para ser publicado en el portal web www.servir.gob.pe/pdp, de SERVIR.





ARTÍCULO TERCERO.- Encargar el cumplimiento, supervisión y monitoreo a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación en coordinación con los estamentos correspondientes.

ARTÍCULO CUARTO.- Notificar el presente Acto Resolutivo a los estamentos correspondientes, para su conocimiento y fines pertinentes, así como su publicación en la página Web de la institución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

COBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRESA - HOSPITAL SAN JOSE
[Signature]
Dr. PERCY ANTONIO MORALES ROSAS
DIRECTOR EJECUTIVO
CMP. 28903 RNE. 14997

PAMR/GMA/mapa.-

DISTRIBUCION	
MINISTERIO DE SALUD	()
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO	()
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO	()
DIRECCION EJECUTIVA	()
SUB DIRECCION EJECUTIVA	()
OFICINA DE ADMINISTRACION	()
OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	()
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	()
OFICINA DE APOYO A LOS COMITES ESPECIALES	()
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	()
UNIDAD DE GESTION DE LA CALIDAD	()
UNIDAD DE GESTION DE RR.HH	()
UNIDAD DE LOGISTICA	()
UNIDAD DE ECONOMIA	()
AREA DE INFORMATICA (Pub. Pág. WEB)	()
AREA DE LEGAJO	()
INTERESADO	()
OTRO:	()



CALLAO, 29 SET. 2017

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRESA - HOSPITAL SAN JOSE
UNID. DE ESTADISTICA E INFORMATICA
29 SEP 2017
RECIBIDO
Hora:..... Firma:.....



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

HOSPITAL SAN JOSÉ



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO
(PDP)
ANUALIZADO 2017**



INDICE

PRESENTACIÓN

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 Instrumentos de Gestión

1.2 Marco Estratégico Institucional

1.2.1 Misión Institucional

1.2.2 Visión Institucional

1.2.3 Objetivos estratégicos Generales Institucionales (PEI 2017 - 2021)

1.2.4 Estrategias Institucionales

1.3 Valores de la Institución

1.4 Competencias necesarias

2. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

2.1 Objetivos de la Capacitación

2.2 Estrategias de Capacitación

2.3 Evaluación

Nivel I de conducta

Nivel II de asimilación

Nivel III de proceder

3. EL PROCESO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

3.1 Detección de Necesidades de Capacitación.

3.2 Datos de la Población del Hospital San José

3.3 Ámbito de Aplicación

4. DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

4.1 Estructura del Plan de Capacitación

4.2 Niveles de Capacitación.

4.3 Tipos de Capacitación

5. PROCEDIMIENTO DE FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PDP

5.1 Descripción de Actividades:

6. PRESUPUESTOS Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACIÓN



- 6.1 Recursos Materiales e Infraestructura
- 6.2 Recursos Humanos
- 6.3 Recursos Financieros
- 6.4 Selección de Proveedores de Capacitación
- 6.5 Coordinaciones y Alianzas Estratégicas
- 7. Programación y Ejecución del Plan de Capacitación 2017

ANEXOS:

- Programación de Capacitaciones del Plan de Desarrollo de Personas 2017 (Anexo N° 1)
- "Carta de Compromiso de Capacitación 2017" (Anexo N° 2)
- "Formato de Evaluación de Evento de Capacitación" (Anexo N° 3)
- "Autorización de Descuento por Planilla" (Anexo N° 4)
- "Compromiso de Pago del Servidor bajo la Modalidad contractual CAS" (Anexo N° 5).



PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado - PDP ANUALIZADO para el año fiscal 2017, del Hospital San José del Callao ha sido elaborado de acuerdo a la Directiva N° 001 - 2011 - SERVIR/ GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

Para la elaboración del presente documento, se consideraron los siguientes instrumentos de gestión:

Reglamento de Organización y Funciones (ROF) aprobado mediante Ordenanza Regional N° 000008 del 01 de Marzo de 2011, actualizado con Ordenanza Regional N° 00005, de fecha 28 de marzo de 2017.

Manual de Organización y Funciones (MOF) aprobado mediante Resolución Directoral N° 330-2008-HSJ-C/D del 04 de Diciembre de 2008.

Plan Operativo Anual 2017, aprobado con RD 13-2017-GRC/DE-HSJ con fecha 23 de junio de 2017

1.2 MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del estado - PDP ANUALIZADO del Hospital San José para el año fiscal 2017 considera la MISION, VISIÓN INSTITUCIONAL, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES INSTITUCIONALES y VALORES INSTITUCIONALES.



1.2.1 MISIÓN INSTITUCIONAL

Somos un Hospital del Sector Salud que brinda atenciones preventivas, promocionales, recuperativas y de rehabilitación a las personas, la familia y la población en un ambiente saludable, contribuyendo al desarrollo sostenido del país.

1.2.2 VISIÓN INSTITUCIONAL (PEI 2017 – 2021)

Ser en el año 2021 el Primer Hospital del Gobierno Regional del Callao Acreditado en su Nivel de Complejidad (II – 2), con Certificación ISO 9001, con personal calificado y comprometido empleando tecnología de punta y con una Gestión por Procesos.

1.2.3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS GENERALES INSTITUCIONALES (PEI 2017 - 2021)

- a. Ampliar el acceso a la atención en el Hospital San José, priorizando los grupos vulnerables de la población.
- b. Mejorar la calidad de los servicios de salud centrada en el usuario.
- c. Fortalecer la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.
- d. Fortalecer el desarrollo humano y tecnológico institucional.

1.2.4 ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES

Objetivo estratégico (a). Ampliar el acceso a la atención en el Hospital San José, priorizando los grupos vulnerables de la población.

- a.1. Desarrollar paquetes de servicios de salud de II Nivel, que permitan satisfacer la demanda con calidad.
- a.2. Fortalecer un adecuado sistema de referencia y contrarreferencia.
- a.3. Mejorar la infraestructura física y equipamiento.
- a.4. Desarrollar un Plan de mercadeo integral que oferte servicios y procedimientos por especialidades.
- a.5. Ampliar turnos de atención en citas adicionales preferenciales para niños, ancianos y gestantes.



Objetivo estratégico (b). Mejorar la calidad de los servicios de salud centrada en el usuario.

- b.1. Autoevaluar, acreditar y certificar la estructura y procesos que se ejecutan en los servicios del Hospital.
- b.2. Fortalecer la actividad docente del Hospital, promoviendo una adecuada percepción del proceso Salud-Enfermedad y la excelencia de los servicios asistenciales.
- b.3. Ampliar la realización de auditorías de la Calidad en Salud.
- b.4. Mejorar la eficiencia del sistema de quejas y sugerencias con una adecuada retroalimentación al personal de salud.
- b.5. Mejorar el Sistema de información gerencial en todo el ámbito hospitalario.
- b.6. Fortalecer el Programa de Capacitación Integral continua al personal, incidiendo en temas de calidad de la atención, relaciones humanas y clima organizacional.

Objetivo estratégico (c). Fortalecer la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

- c.1. Promover la prevención primaria, secundaria y terciaria de la enfermedad.
- c.2. Implementar nuevas formas de organización de servicios que incorpore el enfoque de promoción de la salud en el ámbito intra y extra mural.
- c.3. Propiciar la formación y capacitación del personal con enfoque de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- c.4. Desarrollar mecanismos de coordinación con los municipios, centros educativos y otras instituciones locales o regionales para favorecer el desarrollo de entornos y estilos de vida saludables.
- c.5. Promover Programas de Atención Preventiva en el adulto mayor.

Objetivo estratégico (d). Fortalecer el desarrollo humano y tecnológico institucional.

- d.1. Establecer mecanismos que permitan mejorar la tecnología de acuerdo al nivel de atención del Hospital, elaborando y ejecutando proyectos de inversión.
- d.2. Implementar el Hospital con moderna tecnología de II Nivel de atención.
- d.3. Capacitación continua y accesible al personal, de acuerdo a la línea de carrera y la función que desarrolla.
- d.4. Capacitación en Gestión de la tecnología en Salud, priorizando teleconferencia, automatización de sistemas informáticos y uso adecuado de nueva tecnología.



1.3 VALORES DE LA INSTITUCIÓN

Los valores personales con los cuales se identifica el personal del Hospital San José del Callao son:

- a. Verdad.
- b. Amor.
- c. Liderazgo.
- d. Orden.
- e. Respeto
- f. Equidad
- g. Solidaridad

1.4 COMPETENCIAS NECESARIAS

- Competencias vinculadas a la generación de acciones de atención de los usuarios de servicios de salud.
- Competencias vinculadas al mejoramiento continuo de la calidad de atención en los servicios brindados al usuario interno y externo.
- Competencias vinculadas al fortalecimiento de la Gestión Administrativa y del mejoramiento de nuestros servicios institucionales.

2. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

2.1 OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

Los objetivos de la Capacitación para el año fiscal 2017 son los siguientes:

Objetivos Generales	Objetivos de Capacitación
Fortalecer las acciones de capacitación para el mejor desarrollo de las funciones designadas a los colaboradores de la Institución.	Incrementar las capacidades de los colaboradores en cuanto al desarrollo de competencias. Desarrollar actitudes y comportamientos vinculados a las competencias institucionales del Hospital San José.
Perfeccionar las capacidades y competencias de los colaboradores en docencia e investigación.	Mejorar las aptitudes en el área de docencia e investigación en los profesionales que realizan docencia en pregrado y postgrado
Modernizar la gestión institucional	Enriquecer los conocimientos técnicos del personal y el desarrollo de capacidades institucionales en materia de: Gestión Pública, Gestión por Procesos, Gestión por Resultados y Gestión por Competencias.
Cimentar el posicionamiento institucional a nivel regional y nacional	Fortalecer el comportamiento ético y transparente que contribuya a brindar un servicio eficiente y eficaz, hacia una atención de excelencia al usuario.



2.2 ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

- Gestionar acciones de capacitación, que tengan relación directa con las funciones que desempeñan los colaboradores y requiera la Institución, según disponibilidad presupuestal.
- Actualización del Reglamento de Becas y Capacitación del HSJ-C, a fin de orientarse al reconocimiento al mérito alcanzado en el desempeño profesional.
- Planificación y ejecución de cursos a corto plazo *In-house* que permitan actualizar y reforzar de forma permanente los conocimientos adquiridos de los colaboradores a través de eventos de capacitación (seminarios, talleres y otros similares).
- Coordinar eventos y/o cursos corporativos en convenio con instituciones externas (según disponibilidad presupuestal).
- Promover el desarrollo e implementación de convenios con universidades o institutos superiores para apoyar el empoderamiento del personal.
- Desarrollo e implementación de módulos de aprendizaje a través de la red informática (e-Learning).

2.3 EVALUACIÓN



Para el monitoreo, evaluación y verificación de los resultados esperados en la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas, se llevarán a cabo las modalidades de "evaluación eficaz" a las acciones de capacitación previstas en el PDP Anualizado 2017.

La medición del efecto de la capacitación se realizará a través de tres niveles de evaluación:

Nivel I – De Conducta

La Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación recibirá la información sobre el grado de satisfacción de los colaboradores participantes acerca de la metodología empleada por el expositor/ponente/facilitador, la calidad de los medios didácticos utilizados, materiales de apoyo, infraestructura y comodidad, cumplimiento del horario y del programa propuesto, claridad de las exposiciones, entre otros.

La evaluación a este nivel se realizará a través del "Formato de Evaluación de Evento de Capacitación" (Anexo N° 3).

Nivel II - De asimilación

Está dirigido a la medición de los conocimientos adquiridos por los colaboradores durante el desarrollo del evento de capacitación. Se prevé actividades de "retroalimentación o réplica"; es decir, se calendarizará reuniones con colaboradores de su área y de otras áreas afines para que se retransmita los conocimientos aprendidos y de esta forma se beneficien a muchos más colaboradores con los conocimientos adquiridos. Por otro lado, se solicitará a cada entidad educativa que brinda la capacitación la nota obtenida o la calificación que ha merecido el

colaborador que ha recibido la capacitación. De no ser aprobatoria o satisfactoria procederemos a aplicar la "Autorización de Descuento por Planilla" (anexo N° 4) o el "Compromiso de Pago del Servidor bajo la Modalidad contractual CAS" (anexo N° 5).

Nivel III – De Proceder

Aquí se propone medir los resultados *a posteriori* tanto a nivel de colaborador, Área o Departamento y/o Institucional; es decir, visualizar si los colaboradores son capaces de aplicar en sus puestos de trabajo las competencias y/o conocimiento adquiridos. Para ello se plantea aplicar la Evaluación del Desempeño por competencias y la Evaluación del Desempeño por Objetivos.

En cuanto a la Evaluación del Desempeño por Competencias, es un proceso por el cual se recabará información acerca de las competencias desarrolladas por los colaboradores y se compararán éstas con el perfil de competencias requeridos por cada nivel y/o puesto de trabajo. La aplicación permitirá identificar las brechas entre competencias óptimas para el puesto y las adquiridas con el propósito de identificar las Necesidades de Capacitación.

3. PROCESO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

3.1. DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para determinar las actividades y/o eventos de capacitación necesarios para la elaboración del presente Plan anualizado, se solicitó información a todos nuestros Jefes y/o Responsables inmediatos de los diferentes estamentos asistenciales y administrativos de la Institución.

Para determinar las actividades de capacitación, llevamos a cabo el proceso de detección de necesidades de capacitación; proceso analítico y descriptivo, brindado por el responsable de la unidad orgánica, lo que permite observar de forma directa las necesidades de cada área y así describir y conocer sistemáticamente cuáles son los cursos o líneas de capacitación que deben ser priorizadas.

3.2 DATOS DE LA POBLACIÓN DEL HOSPITAL SAN JOSÉ

El personal del Hospital San José del Callao al 31 de Enero de 2017, según los regímenes de vínculo laboral, se detalla a continuación:

MODALIDAD DE VÍNCULO LABORAL	Nº DE PERSONAS
Personal Nombrado (Ley N° 276)	486
Personal Destacado (Ley N° 276)	31
Personal CAS (Ley N° 1057)	320
TOTAL	837



3.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

La capacitación del Hospital San José del Callao del 2017, tiene como alcance a todos los colaboradores de la Institución comprendidos en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276 y N° 1057.

La Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación, en coordinación estrecha con la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, es responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2017 una vez que el Comité de Planificación de la Capacitación apruebe las solicitudes y/o propuestas de los eventos de capacitación en la que participarán los colaboradores.

4. DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación para el personal del Hospital San José involucrado y el cronograma de dichas actividades, en concordancia con el marco establecido en el PDP Quinquenal y la cuantificación de las acciones propuestas e identificación de los recursos disponibles se encuentran en la Programación de Capacitaciones (Anexo N° 1).

4.1 ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

La estructura del PDP Anualizado agrupa temas generales propuestos por cada una de las áreas, una vez aplicada la Evaluación del Desempeño del Personal, los cuales se encuentran clasificados de la siguiente manera:

- a. Institucionales o Corporativos.
- b. Normativos y de Necesidad.
- c. Desarrollo y Crecimiento.
- d. Sistemas e Informáticos.
- e. Especializados.

