



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
 Dirección Regional de Salud  
 U.E. Eleazar Guzmán Barrón  
 Nuevo Chimbote



"AÑO DE LA INVERSIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA"

AUTORIDAD NACIONAL DEL  
 SERVICIO CIVIL  
 PRESIDENCIA EJECUTIVA

FECHA **08 ABR 2013** HORA **15:53**

**RECIBIDO**

Firma: *[Handwritten Signature]*

Nuevo Chimbote, abril 03 del 2013

AUTORIDAD NACIONAL DEL  
 SERVICIO CIVIL

FECHA **08 ABR. 2013** HORA **13:17**

**RECIBIDO**

Firma: *[Handwritten Signature]*

OFICIO N° 1205 -2013-U.E-EGB-NCH-UP-OA/D.

Señores  
 AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - SERVIR  
 Pasaje Francisco de Zela No. 150  
 Piso 10, Jesús María  
 LIMA 11.-

Reg. 0007392-2013/PE

ASUNTO: PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2013 - 2017

Es grato dirigirme a usted para hacerle llegar mi cordial saludo, asimismo de acuerdo a la Directiva No. 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 041-2011-SERVIR/PE; remito a su Despacho la R.D No. 073-2013-UE-EGB-NCH/D que aprueba el "PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2013 - 2017" del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, que consta de 21 folios y que anexo para su conocimiento y fines correspondientes.

Muy agradecido por la gentileza de su amable atención, me suscribo de ustedes.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
 DIRES - ANCASH  
 U.E. "ELEAZAR GUZMAN BARRON" NVO. CHIMBOTE

*[Handwritten Signature]*

M.C. Carlos Javier Vega Carrón  
 C.M.P 13827  
 DIRECTOR

CJVC/EMRO/RIS/Liz.-  
 cc: Personal  
 Archivo

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
 MESA DE PARTES

FOLIO: 23

  
FORTUNATO VALDEMAR MORENO GIL  
Jefe de Unidad de Personal



## RESOLUCION DIRECTORAL

Nuevo Chimbote, 01 de abril del 2013

**VISTO:** El Oficio N°001-2013 -UE-EGB-NCH/PCEPDP, Mediante el cual el Presidente de la Comisión de Elaboración del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas, del Hospital Regional "Eleazar Guzmán Barrón", solicita la aprobación del mencionado Plan.

### CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, el mismo que dispone en los artículos 3° y 4°, que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), correspondiendo al SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", la misma que establece que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del estado, participa un Comité de Elaboración del PDP, el cual estará conformado por al menos: i) El Secretario General, Gerente General o quien haga sus veces, quien lo presidirá; ii) el Director de la Oficina de Presupuesto o quien haga sus veces; iii) el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y iv) un representante del personal de la entidad elegido por votación secreta por un periodo de tres (03) años; así como un alterno;

Que, en este contexto, mediante Resolución Directoral N° 072-2013-HREGB/D. Se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, responsable de cumplir las funciones establecidas en el numeral 6.2 de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, habiendo cumplido dicho comité con el encargo conferido en la Resolución antes mencionada respecto a la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal 2013 - 2017; el mismo que para su aprobación ha sido elevado a la Dirección Ejecutiva del Hospital Regional con el Oficio del visto por el Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas quinquenal (2013-2017);

Que, de acuerdo con lo establecido en el Numeral VII de la Directiva antes mencionada, los PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité, son aprobados por el titular de la entidad y deberán ser puestos en conocimiento de SERVIR, por lo que resulta pertinente, emitir el acto resolutivo correspondiente:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27867, 27902, 27444, Decreto Legislativo N° 276, 1025; Decreto Supremo N° 005-90-PCM, ==)-2010-PCM y Resolución Ministerial N° 701-2004/MINSA;





## RESOLUCION DIRECTORAL

Nuevo Chimbote, 01 de abril del 2013

Estando a lo propuesto por la Comisión de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas quinquenal y la aprobación de la Oficina de Administración y la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Regional "Eleazar Guzmán Barrón":

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Hospital Regional "Eleazar Guzmán Barrón" de Chimbote (2013-2017) el mismo que consta de 21 folios y que en anexo, forma parte de la presente Resolución.

**ARTICULO 2°.-** Remitir Copia de la presente Resolución y su anexo a la Dirección Regional de Salud Ancash, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, de conformidad a lo señalado en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

**ARTICULO 3°.-** Disponer que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, notifique la presente Resolución a la Dirección Regional de salud Ancash, a la Oficina de Administración y Oficina de Planeamiento Estratégico del Hospital Regional "Eleazar Guzmán Barrón", así como a los integrantes del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

Regístrese y comuníquese;



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
DIRES - ANCASH  
U.E. "ELEAZAR GUZMAN BARRON" NVO. CHIMBOTE  
  
M.C. Carlos Javier Vega Carrión  
C.M.P 13827  
DIRECTOR

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Nuevo Chimbote,.....

YOLANDA HERRERA MUNDACA  
Equipo de Registro, Legajo y Escalafón  
Ley N° 27444



PERÚ

Ministerio  
de Salud



HOSPITAL REGIONAL  
"ELEAZAR GUZMAN BARRON"  
CHIMBOTE

"PLAN QUINQUENAL  
DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS"  
2013 - 2017

CHIMBOTE - PERU  
2013

**PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2013-2017  
DEL HOSPITAL REGIONAL "ELEAZAR GUZMAN BARRON"**

**PRESENTACION**

El Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, es una institución de derecho público, dedicada a la prestación de servicios de salud, en el afán de prevenir y recuperar la salud de las personas. Tiene la obligación de brindar servicios de salud a la población con calidez y calidad.

Para alcanzar este objetivo se requiere contar con personal competente, especialmente motivado y debidamente capacitado, lo que será posible únicamente a través de la implementación de estrategias de capacitación articuladas entre las distintas unidades orgánicas y los instrumentos de gestión aprobados. El Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas (PDP), del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón ha sido elaborado en el marco y cumplimiento del Decreto Supremo N°009-2010.PCM, que aprueba el reglamento de Decreto Legislativo N° 1025, que estableció normas de capacitación y rendimiento para el sector público, que tiene la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado, correspondiéndole a cada entidad pública elaborar un Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).

Este plan tiene por finalidad implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias conductuales, más adecuadas a las necesidades operativas del hospital y de los servicios que brinda en materia de su competencia; reconociendo que nuestro personal individual y organizado en equipo, cuenta con capacidades valiosas, sobre la cual se deberá construir cualquier aprendizaje nuevo,

para el logro del mejor desempeño laboral basado en nuevas competencias.

Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el presente documento quinquenal, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos, permitiendo al Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón promover la adecuada prestación de servicios de salud y el desarrollo integral, sostenible y armónico en la ciudad de Chimbote y la Región Ancash; para la optima prestación de los servicios de Salud Pública, con criterios de calidad, cobertura y equidad; asumiendo el compromiso, para alcanzar las metas y los logros de los objetivos del Plan, mejorando los procesos, incrementando la productividad y el uso racional de los recursos de manera eficiente.

El "Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2013 - 2017 del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, se ha elaborado dentro del marco Estratégico Institucional, con la finalidad de mejorar la planificación de las acciones de capacitación y evaluación, que nos permita establecer lineamientos generales que oriente a la identificación de competencias laborales genéricas, con criterios de establecer objetivos, metas y estrategias de capacitación durante el periodo quinquenal.



## 1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

El "Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2013 - 2017 del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, se enmarca en:

### 1.1. MISION:

"SOMOS UN HOSPITAL ESPECIALIZADO, DE MEDIANA COMPLEJIDAD, DOCENTE, QUE BRINDAMOS ATENCIÓN MÉDICO-QUIRÚRGICA Y BUSCAMOS LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS MEDIANTE UN SERVICIO CON CALIDAD Y CALIDEZ Y CONTRIBUIMOS A LA FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO."

### 1.2. VISIÓN:

"AL 2016 SER EL PRINCIPAL HOSPITAL REFERENCIAL DE LA REGIÓN, NIVEL III-1, ACREDITADO, COMPROMETIDO EN BRINDAR UNA ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD ESPECIALIZADA, CON CALIDAD, CALIDEZ, OPORTUNIDAD, EQUIDAD Y RESPETO A LOS DERECHOS DE LOS USUARIOS".

### 1.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

1.3.1. Reducir la morbilidad y mortalidad materna y neonatal por causas intrahospitalaria

1.3.2. Brindar atenciones de protección y tratamiento a las enfermedades agudas de niños menores a 5 años

1.3.3. Realizar el Diagnostico, tratamiento y recuperación de los pacientes con enfermedades no transmisibles y crónico degenerativas.

1.3.4. Realizar el Diagnostico, tratamiento y recuperación de los pacientes con enfermedades transmisibles.

1.3.5. Desarrollar acciones para la prevención y control de los tipos de cáncer priorizados.

- 1.3.6. Mejorar la accesibilidad y disponibilidad de medicamentos genéricos, priorizando a la población de menores recursos económicos.
- 1.3.7. Mejorar el trato y las condiciones de atención al paciente, considerando los atributos de calidad y calidez
- 1.3.8. Incorporar las características estructurales y tecnológicas de acorde a un hospital de alta complejidad.
- 1.3.9. Implementar el desarrollo de tecnologías de información hospitalaria, confiable y segura.
- 1.3.10. Desarrollar una gestión de procesos eficiente orientada al usuario.
- 1.3.11. Propiciar un ambiente laboral favorable para una mayor productividad y mejor calidad de los servicios de salud.
- 1.3.12. Mejorar las competencias del talento humano para el desarrollo individual y organizacional.
- 1.3.13. Impulsar la generación de producción científica como aporte al campo de la salud en el país
- 1.3.14. Lograr la administración adecuada y eficiente de los recursos financieros, económicos, materiales y humanos
- 1.3.15. Reducir el riesgo de desastres para la salud, mediante un programa de respuesta inmediata, seguro y confiable ante riesgos y daños por factores externos, de origen antrópico y de salud ocupacional.
- 1.3.16. Garantizar el acceso de los servicios especializados de salud, y de ayuda diagnóstica para la prevención, tratamiento y recuperación de las enfermedades.
- 1.3.17. Proteger la salud del trabajador y reducir los riesgos de contaminación hospitalaria y el medio ambiente



1.3.18. Garantizar el acceso y financiamiento del SIS, en el marco del AUS.

1.3.19. Fortalecer el sistema de Referencia y contra referencia en el Hospital.

## 2. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para el cumplimiento de la Misión, Visión y alcanzar el logro de los objetivos Estratégicos; el PDP privilegiará las competencias laborales genéricas que todo el personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, debe saber hacer.

### 2.1. COMPETENCIAS GENERALES:

#### 2.1.1. Orientación a resultados

Los trabajadores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón son capaces de emprender transformaciones y reformas para alcanzar logros concretos y a corto plazo.

#### 2.1.2. Sentido de Urgencia.

Los trabajadores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, deberán percibir la urgencia real de determinadas tareas y actuar de manera consecuente para alcanzar su realización en plazos muy breves de tiempo.

#### 2.1.3. Integridad

Los trabajadores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón demuestran actitudes autónomas y acciones de servicio con responsabilidad moral, sustentada en principios y valores de justicia, bien común, dignidad de la persona y el derecho a la salud, en respuesta a las necesidades que la sociedad demanda. Se preocupa

por mantener transparencia y honestidad, nunca da un doble mensaje, hace lo que predica.

#### **2.1.4. Respeto por la Vida, las Personas y el Ambiente**

Los trabajadores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, practican la convivencia en armonía, se relacionan con firmeza y amabilidad, respetando los derechos humanos. Con la construcción de una sociedad más humanizada, en defensa y preservación de la biodiversidad.

#### **2.1.5. Credibilidad Técnica**

Los trabajadores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, tienen conocimiento técnico de su especialidad. Resuelve problemas referentes a su especialidad. Gozan de confianza y credibilidad en las demás áreas de su organización ya que posee conocimientos y habilidades para resolver problemas relacionados con su área.

#### **2.1.6. Trabajo en equipo**

Los trabajadores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, se integran conformando equipos interdisciplinarios, para el logro de objetivos de la institución.

#### **2.1.7. Comunicación en base a interculturalidad**

Los trabajadores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, mantienen un diálogo efectivo y articulador asertivamente entre ellos y con la población, respetando sus patrones culturales, lingüísticos y sociales, propiciando la inclusión social e identidad con los servicios de salud.

#### **2.1.8. Planificación y Organización**

Los trabajadores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, planifican y organizan el trabajo asignado, de

manera eficiente y efectiva, coordinan procesos de trabajo interdependiente alineado a objetivos estratégicos e institucionales, que permiten tomar medidas efectivas o inmediatas, demostrando criterio para establecer prioridades en sus procesos de trabajo.


#### **2.1.9. Búsqueda de información**


Los trabajadores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, buscan información para mejorar el cumplimiento de sus funciones.


### **2.2. COMPETENCIAS SANITARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE**

**2.2.1.** Competencias del personal en la atención integral, familia y comunidad por etapas de vida y niveles de atención

**2.2.2.** Competencias en el diagnóstico y tratamiento de emergencias obstétricas y neonatales en su nivel de atención.

 **2.2.3.** Competencias en alimentación adecuada y balanceada del individuo en las diferentes etapas de vida.

 **2.2.4.** Fortalecimiento de capacidades técnicas en determinación de factores de riesgo, prevención diagnóstico y tratamiento en enfermedades no transmisibles (Hipertensión, Diabetes) y Cáncer.

 **2.2.5.** Competencias en la identificación, prevención, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades transmitidas por vectores.

**2.2.6.** Competencias en la prevención, control y tratamiento de las enfermedades transmisibles (ITS, VIH, HB y TBC).

2.2.7. Competencias para realizar la vigilancia ambiental en materia de residuos sólidos hospitalarios, calidad del aire e higiene alimentaria.

**2.3. COMPETENCIA EN GESTIÓN DE SERVICIOS, FINANCIERA Y PROYECTOS:**

2.3.1. Competencias en la atención a los usuarios del sistema integral de salud y aseguramiento universal.

2.3.2. Competencias en el diseño de proyectos de inversión en salud, con financiamiento público y/o privado de acuerdo a la normatividad vigente.

**2.4. COMPETENCIAS EN SISTEMA DE INFORMACIÓN:**

2.4.1. Competencias en Informática, manejo de bases de datos, análisis de la información y software especializado de estadística y epidemiología.

2.4.2. Competencias para la elaboración del análisis situacional de salud a nivel local y regional.

**2.5. COMPETENCIAS EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO INSTITUCIONAL:**

2.5.1. Competencias en el diseño de políticas de incentivos para el potencial humano de acuerdo a la evaluación del desempeño.

2.5.2. Competencias en la administración de Pregrado y Postgrado (Docencia de pre grado, Internado, y Residencia Medica), de acuerdo a la normatividad vigente.

## **2.6. COMPETENCIAS EN PREVENCIÓN Y COMUNICACIÓN EN SALUD:**

**2.6.1.** Competencias en control de riesgos y desastres: sismos, aluvión y otros, articulando las actividades de prevención con la sociedad civil y autoridades.

## **2.7. COMPETENCIAS EN EL USO RACIONAL DE MEDICAMENTOS INSUMOS Y DROGAS:**

**2.7.1.** Competencias en farmacovigilancia, almacenamiento, distribución, dispensación y uso racional de medicamentos, insumos, drogas y biológicos.

## **2.8. COMPETENCIAS PARA LA GESTIÓN LOGÍSTICA, MANTENIMIENTO, ARCHIVO Y TRAMITE DOCUMENTARIO:**

**2.8.1.** Competencias en el manejo de SIGA, SIAF y Modulo Logístico.

**2.8.2.** Competencias para la Sistematización de LOLIMSA.

**2.8.3.** Competencias para el fortalecimiento en el mantenimiento preventivo y correctivo de las unidades móviles.

## **3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION QUINQUENAL**


### **3.1. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION:**

**3.1.1.** Fortalecer y consolidar las competencias del potencial humano del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, en base a las necesidades reales de cada puesto para atender y superar las diferentes necesidades institucionales propiciando la obtención de mayores niveles de eficiencia y eficacia de manera que se logre una mejor atención y servicio a la población; con


enfoque de género, equidad e interculturalidad, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

- 3.1.2. Fortalecer las competencias en Gestión Inter e Intra-institucional a fin de promover una cultura organizacional de trabajo en equipo, y compromiso ético.
- 3.1.3. Promover y fortalecer competencias para diseñar trabajos de investigación y aportar al conocimiento y solución de los problemas de salud del ámbito local y regional.
- 3.1.4. Fortalecer la cultura institucional del servicio oportuno y de calidad, con compromiso ético, respeto por la vida, las personas y el medio ambiente, la comunicación, en base a la interculturalidad, el trabajo en equipo, la capacidad de organización, planificación y la solución de consecuente de los problemas.


### 3.2. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN:



3.2.1. El PDPQ. Del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, tiene como eje integrador la Educación Permanente en Salud, propuesta como una estrategia educativa y de gestión que utiliza el propio desempeño en las tareas cotidianas del trabajo como un proceso dentro del cual se produce la interacción enseñanza, aprendizaje, ello permite el desarrollo del Potencial Humano y de la organización .



Es adaptada como el proceso de aprendizaje desarrollado en el mismo servicio de salud, a partir de los problemas de la práctica laboral; las brechas del desempeño del servicio y de los trabajadores.



Uno de sus pilares fundamentales está dado por la participación activa y consciente de los trabajadores que experimentan las necesidades durante el trabajo cotidiano.

Esta estrategia permite privilegiar la capacitación en servicio, con la activa participación de los diferentes trabajadores, disminuyendo el costo que generan las intervenciones educativas ejecutadas fuera de la institución.

**3.2.2.** El PDPQ. Del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, se desarrolla con el enfoque constructivista e impulsa que las capacidades se incrementen intercambiando los conocimientos que cada uno de ellos trae, que el facilitador aprende de los participantes y viceversa, debido a que este conocimiento no puede permanecer como información o conocimiento teórico, sino que debe ponerse en práctica en la realidad, insertándose en los procesos ya existentes y más aún en los procesos por incorporarse.

*Verifica*  
*CPB*

**3.2.3.** El PDPQ. del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, tiene un enfoque educativo por competencias, partiendo siempre de los conocimientos y saberes de los funcionarios y trabajadores de salud, con una formación flexible y abierta en el tiempo, lugar y modalidad valorando las tecnologías de la información y Comunicaciones.

*[Handwritten signature]*

De esta manera se plantea un proceso de corto y mediano plazo que se iniciará preferentemente con la capacitación y se soportará sobre la asistencia técnica a partir del quehacer profesional cotidiano.

**3.2.4.** El PDPQ. Del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, impulsa la estrategia de integración docencia e investigación en salud, entendida como el Proceso de articulación entre instituciones de educación, servicios de salud y comunidad, para mejorar la atención de la salud, orientar la producción de conocimientos y la formación de personal, tomando como base el perfil epidemiológico, en un determinado contexto que permita la continuidad del proceso educativo, que nazca en el trabajo y sea capaz de transformarlo.

**3.2.5.** El PDPQ. del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, considera la necesidad de fortalecer el Centro de Desarrollo de Competencias (CDC) como sede docente modelo para el desarrollo de capacidades eficaces y eficientes, debiendo mantener los estándares de calidad y buenas prácticas para la atención a los usuarios y usuarias de tal manera que pueda seguir brindando capacitación en la modalidad de pasantías a nivel local y regional.

**3.2.6.** El PDPQ, de Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, propone como eje integrador la Implementación y Desarrollo de módulos de auto aprendizaje (virtual, intranet).



**3.2.7.** Las técnicas o modalidades educativas a emplearse serán:

- Talleres.
- Pasantías.
- Diplomados.
- Cursos de actualización
- Capacitación en servicio.

**3.2.8.** Las herramientas de aprendizaje a desarrollar en la capacitación son:

- Exposición - Diálogo.
- "Aprender Haciendo" donde el personal se incorpora a nuevas experiencias laborales y aprende trabajando.
- Formación flexible y abierta en el tiempo, lugar y modalidad valorando el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones TICS.
- Capacitación en servicio mediante soporte TICS y/ó expertos.
- Asistencia Técnica del nivel superior - capacitando al "otro" aprendemos los "dos".

### **3.3. TOTAL DE RECURSO HUMANO SEGÚN CONDICION LABORAL**

El Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón para el año 2012 cuenta con plazas de personal nombrado y contratado según el detalle siguiente:

**NUMERO DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL REGIONAL ELEAZAR  
GUZMÁN BARRÓN**

PLAZA	NOMBRADOS	SERUMS	CAS 2011					TOTAL	%
			RO	RDR	EX SBPT	CLAS	SIS		
Funcionarios y Directivos	3 2								
Médicos	64		3	1			2		
Enfermeras	80		20	6			6		
Obstétricas	19		6	2			1		
Odontólogos	2		0	0			0		
Otros Prof. de la Salud	47		10	4			0		
Profesionales Asistenciales	12		0	0			0		
Profesionales Administrativos	24		2	4			0		
Técnicos (Asistenciales)	196		16	16			1		
Técnicos (Administrativos)	67		0	2			0		
Auxiliares	9		1	34			0		
<b>TOTAL</b>	<b>525</b>		<b>58</b>	<b>69</b>			<b>10</b>		

Fuente: Unidad de Gestión de Recursos Humanos

El Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, extiende la capacitación a todo el personal profesional, técnico y administrativo, nombrado y contratado, haciendo un total de 662 Trabajadores.

### 3.4. TIPO DE EVALUACIÓN

3.4.1. Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del plan de Desarrollo de las Personas se prevé evaluar al inicio, en el proceso y al final, que permite medir los conocimientos adquiridos de los participantes después de la capacitación y así mismo la identificación de brechas para ser reforzadas en las siguientes acciones.

3.4.2. Las evaluaciones de desempeño permitirá medir las competencias individuales y colectivas en forma semestral y anual.

### 3.5. FINANCIAMIENTO REQUERIDO

Se estima que el financiamiento requerido asciende a S/. 85.000.00 anuales, sumando para el quinquenio un aproximado de S/. 425.000.00 Nuevos Soles.

## 4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

### 4.1. METAS E INDICADORES

#### 4.1.1. META 1

*El 80% del Potencial Humano que laboran en el Hospital tienen competencias Generales*

#### **INDICADOR:**

Número de profesionales de la salud que logran competencias generales/ Número total de profesionales de la salud capacitados.

Número de Técnicos asistenciales de salud que logran competencias generales/ Número Total de Técnicos asistenciales de salud capacitados.

#### 4.1.2. META 2

*El 80% del Potencial Humano que laboran en el Hospital tienen competencias sanitarias y del medio ambiente*

##### **INDICADOR:**

Número de profesionales de la salud que logran competencias sanitarias y del medio ambiente/ Número total de profesionales de la salud capacitados.

Número de Técnicos asistenciales de salud que logran competencias sanitarias y del medio ambiente/ Número Total de Técnicos asistenciales de salud capacitados.

#### 4.1.3. META 3:


*El 85% del Potencial humano que laboran en El Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón tienen competencias en Gestión de Servicios, Financiera y Proyectos*

##### **INDICADOR:**

Número de potencial humano con competencias en Gestión de servicios, Financiera y Proyectos / total del potencial humano que labora en la institución.



#### 4.1.4. META 4:



*El 85% del Potencial Humano que laboran en El Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón tienen competencias en Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional.*



##### **INDICADOR:**

Número de potencial humano con competencias en Gestión de Recurso Humano y Desarrollo Institucional / total del potencial humano que labora en la institución.

#### 4.1.5. META 5:

*El 85% del Potencial humano que laboran en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón tienen competencias en Promoción, Prevención y comunicación en salud.*

##### **INDICADOR:**

Número de Potencial Humano con competencias en promoción, prevención y comunicación en salud / total de trabajadores del 1º y 2º nivel de atención.

#### 4.1.6. META 6:

*El 90% del Potencial humano que laboran en El Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón tiene Competencias en el uso racional de Medicamentos Insumos y Drogas.*

##### **INDICADOR:**

Número de Potencial Humano con competencias en el uso racional de medicamentos insumos y drogas / total de potencial humano de la Región de Salud Ancash.

#### 4.2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Las acciones de capacitación serán evaluadas y monitorizadas para evaluar los logros de las metas previstas por:

##### **A) EVALUACION POR REACCION.**

El monitoreo y la evaluación de las capacitaciones por REACCIÓN medirá el grado de satisfacción del contenido de la capacitación, diseño, ponentes, entre otros de los participantes, se evaluara a través de cuestionarios;

## B) EVALUACION DE CONOCIMIENTOS.

Mediante esta modalidad de evaluación se podrá verificar si los participantes han asimilado e incorporado información del contenido de la capacitación el cual refleja los promedios de calificación en los pre-test, post-test, puede ser por medio de lista de cotejos, simulaciones, entre otros dependiendo de lo que se quiere evaluar.

## C) EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Esta evaluación permitirá observar la aplicación de lo aprendido en la realización de las actividades, estableciendo el nivel satisfactorio o no en el cumplimiento de los objetivos establecidos a nivel interno y de los usuarios, la evaluación será a nivel actitudinal y proactiva el tiempo de aplicación será en forma semestral.

**La evaluación como proceso**, buscará determinar los efectos e impacto de las intervenciones del PDP, mediante un estudio sistemático y planificado.

**El monitoreo o seguimiento** será un proceso organizado de verificación y basado en la planificación y definición de una secuencia de acciones a lo largo de un período de tiempo y se realizará durante la implementación de PDP, en tanto la evaluación será por horizonte de tiempo anual.

**La evaluación individual** de competencias laborales genéricas se desarrollará utilizando los siguientes criterios en la Evaluación del Desempeño:

- Trabaja por el bien común, con honestidad, confidencialidad.

- Cumple su trabajo con oportunidad y calidad.
- Participa defendiendo la importancia de la vida humana y otras formas de vida.
- Es consciente de ser parte de una sociedad que requiere mejores condiciones de salud propiciando la participación social y el capital social.
- Apoya a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.
- Participa con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.
- Escucha y expresa sus mensajes (información, ideas, opiniones) con cordialidad y pertinencia.
- Genera y mantiene un flujo de comunicación incorporando patrones culturales, lingüísticos y sociales
- Identifica, organiza sus metas, objetivos, funciones, actividades, tareas y recursos a través de un plan.
- Trabaja planificadamente para el logro de resultados estratégicos, en un horizonte de tiempo sostenido, construyendo situaciones futuras.
- Demuestra capacidad de cuestionamiento del por qué y para que de su trabajo.
- Toma decisiones basadas en conocimientos, identificación, análisis y evaluación de alternativas efectivas para la solución de problemas de salud en el ámbito local y regional.







**COMITÉ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS DEL HOSPITAL REGIONAL  
"ELEAZAR GUZMAN BARRON" DE CHIMBOTE**

- **M.C. CARLOS JAVIER VEGA CARRION**  
**DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL "EGB" PRESIDENTE**
- **LIC. MARIA IRENE DIOSES NAVARRETE**  
**JEFE DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO**
- **SR. FORTUNATO VALDEMAR MORENO GIL**  
**JEFE DE LA UNIDAD DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS**
- **Sr. AGUSTIN CONTRERAS VALVERDE**  
**REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES, TITULAR**
- **C.P. EDGAR ORLANDO CABALLERO CANO**  
**REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES, ALTERNO**



Handwritten signatures of the committee members, including the President and representatives of the staff and workers.