



Resolución Directoral

Lima, 06 MAYO 2014

VISTO:

HMO N° 000871-2014, conteniendo el Informe N° 095-2014-OEPE-HEP, de fecha 29 de abril de 2014, de la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, HMO N° 000836-2014, que adjunta el Informe N° 002-2014-CPDP-HEP de la Presidenta del Comité de Desarrollo de la Personas, del Hospital de Emergencias Pediátricas.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los Artículos 3° y 4° que las entidades públicas aprueben un Plan de Desarrollo de las Personas a su cargo, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

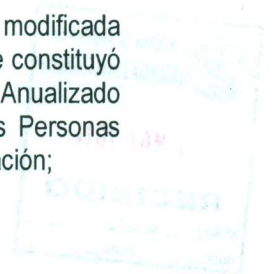
Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, Establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, en adelante PDP, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas que contribuyan a la mejora continua de la administración pública;

Que el numeral 6.1. de la precitada Directiva señala, que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas quinquenal estará a cargo de un Comité integrado por el, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá, El Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces, un representante de personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno, En los tres primeros casos los integrantes participarán en el Comité a plazo indeterminado, pudiendo estos delegar su participación en un representante;

Que, con la Resolución Directoral N° 031-2013-HEP/MINSA, de fecha 08 de febrero de 2013, modificada con la Resolución Directoral N° 137-2014-DG-HEP/MINSA, de fecha 24 de marzo de 2014, se constituyó el Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y Anualizado del Hospital de Emergencias Pediátricas, quien ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2014-2018 Institucional el mismo que ha sido presentado para su revisión y aprobación;



P. VEGA C.



Que, con documento de vistos la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y Anualizado del Hospital de Emergencias Pediátricas, se ajusta a la estructura establecida en la Directiva de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y la guía metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), el mismo que se alinea transversalmente a varios Objetivos Estratégicos que integran el Plan Estratégico Institucional del Hospital de Emergencias Pediátricas, por lo que recomienda su aprobación;

Con la opinión favorable de la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, visación del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración, de la Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica y en armonía con las facultades conferidas mediante las Resoluciones Ministeriales N° 428-2007/MINSA., y N° 479-2012/MINSA;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2014-2018" del Hospital de Emergencias Pediátricas Nivel III-E, el mismo que consta de cuatro (04) numerales en un total de siete (07) páginas.

ARTÍCULO SEGUNDO: La Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, remitirá los avances de cumplimiento de las metas contenidas en el Plan a la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, así como las dificultades presentadas durante la ejecución.

ARTÍCULO TERCERO: La Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, remitirá copia de la presente resolución con el referido Plan a la Autoridad de Servicio Civil vía correo electrónico pdp@servir.gob.pe.

ARTÍCULO CUARTO: El Responsable de Elaborar y Actualizar el Portal de Transparencia, publicará la presente resolución en el Portal de Transparencia del Hospital de Emergencias Pediátricas

Regístrese y Comuníquese

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS
Dr. CARLOS E. BADA MANCILLA
C.M.F. 32766
DIRECTOR GENERAL

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS
V°B°
CABM/RNVC
Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
Oficina Ejecutiva de Administración
Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación
Oficina de Asesoría Jurídica
Responsable de Elaborar y Actualizar el Portal de Transparencia HEP
Archivo.



HOSPITAL DE EMERGENCIAS

PEDIÁTRICAS



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
QUINQUENAL
2014 – 2018**

COMITÉ DEL PDP

ABRIL 2014

PRESENTACIÓN

El Hospital de Emergencias Pediátricas, ha elaborado el presente Plan de Desarrollo Quinquenal de las Personas, en el marco y cumplimiento del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que establece las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, el cual tiene la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado, y que dispone que corresponde a cada entidad pública establecer un Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).

Nuestra institución, dentro de sus objetivos estratégicos, contempla el desarrollo de las personas, visualizando el desarrollo organizacional como un esfuerzo a largo plazo, reconociendo a nuestros trabajadores en su dimensión individual y como miembros del equipo de salud, quienes cuentan con capacidades valiosas sobre las cuales se deberá construir aprendizajes nuevos para el logro de un mejor desempeño laboral basado en competencias orientadas a mejorar la calidad de la atención en nuestro hospital

El Plan de Desarrollo Quinquenal de las Personas del Hospital de Emergencias Pediátricas, se ha desarrollado dentro del marco estratégico institucional, con la finalidad de establecer lineamientos generales que orienten a la identificación de competencias laborales, con criterios de evaluación del desempeño y establecer objetivos, metas y estrategias de capacitación durante el periodo quinquenal como prioritario. Sin embargo, reconocer que el Plan de Desarrollo de las Personas en el HEP también deberá comprender los aspectos de bienestar del trabajador porque consideramos que con el logro del mismo, se alcanzará una cultura organizacional, sólida y diferenciada; caracterizada porque el trabajador reconoce que el trabajo en equipo y la comunicación horizontal entre sus miembros conducirá a lograr una atención con calidad, eficiencia y trato humano del paciente que llega al Hospital de Emergencias Pediátricas.



1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan de Desarrollo de las Personas que laboran en el Hospital de Emergencias Pediátricas se enmarca en:

1.1 MISIÓN

“Somos una organización especializada en la atención integral de las emergencias y urgencias en la población pediátrica, comprometidos con su recuperación y satisfacción de la familia, contando con personal competente e innovador que garantiza una alta capacidad respuesta”

1.2 VISIÓN

“Ser reconocidos como el hospital modelo en atención de emergencias y urgencias pediátricas, por nuestra eficiencia, calidad y trato humano”

1.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- OE4. Fortalecer la cultura organizacional
- OE5. Fomentar el desarrollo de los recursos humanos
- OE6. Promover la investigación e innovación en la organización
- OE8. Mejorar los procesos de gestión ambiental y salud ocupacional
- OE9. Mejorar los procesos de gestión asistencial
- OE10. Fortalecer la atención integral de los pacientes
- OE11. Mejorar los procesos de gestión administrativa
- OE12. Satisfacer al paciente y su entorno familiar en la atención de emergencias y Urgencias pediátricas

2. COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS

La Gestión por Competencias es un enfoque que, a juzgar por su creciente aceptación en medios académicos, y por su incorporación en documentos normativos, ofrece una esperanza de solución a los problemas identificados en el desarrollo de los recursos humanos.

En la actualidad, el enfoque de Competencias se presenta como una alternativa para disminuir las brechas encontradas entre la formación del personal y la forma de alcanzar los objetivos



sanitarios planteados. Siendo considerado por las instancias gubernamentales, tales como la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y adoptada por el Ministerio de Salud.

Para el cumplimiento de la Misión y Visión, así como el logro de los Objetivos estratégicos, el Plan de Desarrollo de las Personas, se requiere contar con colaboradores eficientes y éticos siendo necesario desarrollar las siguientes competencias generales

Compromiso Ético

Los trabajadores del Hospital de Emergencias pediátricas demuestran actitudes y acciones de servicio responsable, sustentado en principios y valores, bien común, dignidad de la persona y el derecho a la salud en respuesta a las necesidades que la sociedad le demanda

Trabajo en Equipo

Los trabajadores del Hospital de Emergencias Pediátricas tienen una conducta cooperativa, integrándose en equipos multidisciplinarios que laboran en función de objetivos, metas y tareas compartidas para el logro de los objetivos organizacionales, así como su disposición de integrar otros equipos de acuerdo a sus capacidades y necesidades de la institución

Conocimientos técnicos administrativos

Poseen los conocimientos de los diferentes sistemas Administrativos en los que el Hospital está involucrado, así como en temas relevantes para el desarrollo institucional del HEP

Capacidad de organización

La organización del HEP está de acuerdo a la normatividad del sector, sin embargo funcionalmente se trata de implementar una gestión horizontal, al igual que la comunicación efectiva que se traduce en resultados objetivos y mensurables.

Capacidad de planificación

Los trabajadores del HEP realizan actos de gestión orientados al logro de objetivos y metas propuestas con eficacia y eficiencia en el marco de lineamientos y políticas de salud

Solución de Problemas

Los trabajadores del Hospital de Emergencias Pediátricas manifiestan actitud y aptitud crítica para la identificación de problemas de salud y priorización para la solución de los mismos. El equipo de gestión toma decisiones basadas en el consenso, análisis y evaluación de alternativas efectivas para la solución de problemas de salud.

En base a la elaboración de Perfiles de Puestos se implementara progresivamente y de acuerdo a las brechas identificadas el desarrollo de competencias generales y específicas según corresponda.



3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

3.1. Los objetivos de capacitación del PDP son los siguientes:

- 3.1.1. Realizar el diagnóstico de la cultura organizacional del HEP para establecer la línea de base actualizada de la misma.
- 3.1.2. Fortalecer y desarrollar una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético de una nueva actitud, trabajo en equipo, comunicación proactiva, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.
- 3.1.3. Implementar los Perfiles de Puestos de trabajo.
- 3.1.4. Establecer Línea de carrera al personal mejor calificado.
- 3.1.5. Potenciar las capacidades de los trabajadores de todos los niveles del HEP, que contribuyan a garantizar que la población acceda a una atención integral basados en la calidad y que contribuya a la mejora de nuestra capacidad resolutive como hospital especializado en emergencias pediátricas
- 3.1.6. Fidelizar los recursos humanos calificados de la institución que, en base a sus conocimientos, actitudes y habilidades propicien el crecimiento del hospital y que sean capaces de impartir a través de acciones de docencia los logros institucionales en el ámbito interno como externo.
- 3.1.7. Incrementar la producción de investigaciones en salud, priorizadas por el HEP, que contribuyan a mejorar la salud poblacional y ambiental.
- 3.1.8. Promover la difusión de investigaciones realizadas en la institución.

3.2. Las estrategias de capacitación que se aplicaran para el presente PDP son:

- 3.2.1. Impartir capacitación orientada a desarrollar y reforzar las competencias, así como reforzar valores en los trabajadores del HEP.
- 3.2.2. Planificar cursos de actualización, talleres y eventos de capacitación preparados de acuerdo a las brechas identificadas.
- 3.2.3. Establecer convenios de cooperación, con universidades, con el objetivo que estas alianzas estratégicas nos permitan obtener capacitaciones de alto nivel.
- 3.2.4. Conformar una plana de Facilitadores del HEP tanto en el área administrativa como en el área asistencial para brindar capacitaciones internas a los trabajadores



3.3. Datos de la población de la entidad

El Hospital de Emergencias Pediátricas, cuenta con un total de 507 trabajadores de los cuales 349 son personal nombrado y 158 están bajo la modalidad de CAS Según el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1. Trabajadores del Hospital de Emergencias Pediátricas

TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS		
	NOMBRADOS	CAS
JEFES	20	0
MÉDICOS	72	11
ENFERMERAS	58	34
TEC. ASIST	86	38
PROF. ADM.	5	10
TEC. ADM.	63	32
TEC. MEDICOS	14	14
QUIMICOS	2	6
NUTRIC.	2	1
ASIST. SOC.	11	3
AUX ASIST.	7	1
AUX ADM.	6	7
ODONTOLOGO	0	1
TOTAL	349	158
	507	

Fuente: HEP, 2014.

4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Quinquenal, se aplicara modalidades de evaluación a las diferentes acciones de capacitación previstas entre las que se ha previsto cubrir las siguientes:

- a. Nivel de Satisfacción de la Capacitación: a fin de verificar la calidad del servicio brindado por las entidades especializadas de capacitación externa, así como de los facilitadores internos.
- b. Nivel de Asimilación del Aprendizaje: para medir los conocimientos adquiridos por el personal del HEP.
- c. Nivel de Rendimiento: con la finalidad de verificar el impacto de la capacitación sobre la mejora de las capacidades institucionales, el cual comprende:
 - Reducción de brechas entre el perfil del puesto y el rendimiento demostrado en el año respectivo, teniendo como finalidad identificar las necesidades de capacitación de los trabajadores del HEP siendo su implementación gradual.



- Logro de metas: mostrara la relación existente entre la capacitación brindada y su impacto en su área.
- Los objetivos de las actividades de capacitación, deben estar alineadas con los objetivos institucionales.

4.1. Metas e indicadores

A continuación a través del siguiente cuadro se observa el desarrollo de los objetivos, indicadores, forma de cálculo y meta trazada para el presente Plan de Desarrollo Quinquenal.

Cuadro N° 2. Metas e Indicadores del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal

OBJETIVO	INDICADOR	FORMA DE CALCULO	META QUINQUENAL
Realizar el diagnóstico de la cultura organizacional del HEP para establecer la línea de base actualizada de la misma.	Diagnóstico situacional de la Cultura Organizacional del H.E.P.	Documento Elaborado	100%
Fortalecer y desarrollar una nueva cultura organizacional basada en el compromiso ético de una nueva actitud, trabajo en equipo, comunicación proactiva, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.	Índice Clima organizacional en el personal.	Aplicación de Encuesta anual de Clima Organizacional (Aplicativo MINSA)	85%
Elaboración de los Perfiles de Puestos de trabajo	Porcentaje de Perfil de puesto elaborado	Numero de Perfil de puesto de trabajo *100/ Total de Puestos	100%
Establecer Línea de carrera al personal mejor calificado	Porcentaje de trabajadores con línea de carrera implementada	Número de trabajadores mejor calificados con línea de carrera * 100/Total de Trabajadores	10%
Potenciar las capacidades de los trabajadores de todos los niveles del HEP.	Porcentaje de capacitación del Personal del HEP	Número de Personas capacitadas * 100/Número total de trabajadores	90%



OBJETIVO	INDICADOR	FORMA DE CALCULO	META QUINQUENAL
Fidelizar los recursos humanos calificados de la institución que propicien el crecimiento del hospital, a través de acciones de docencia.	Porcentaje de fidelización recurso humano calificado	$\frac{\text{Número de recursos humanos fidelizados calificados}}{\text{Número total de trabajadores calificados}} * 100$	10%
Incrementar la producción de investigaciones en salud, priorizadas por el HEP, que contribuyan a mejorar la salud población pediátrica	Porcentaje de informes finales de los proyectos aprobados de investigación	$\frac{\text{Porcentaje de informes finales presentados}}{\text{Proyectos aprobados}} * 100$	70%
Promover la difusión de investigaciones realizadas en la institución	Boletín de Investigación	$\frac{\text{Número de Boletines de Investigación difundidos}}{\text{Número total de boletines programados}} * 100$	100%

Fuente: Elaboración Propia.

4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Las acciones de capacitación programadas para los trabajadores del Hospital de emergencias Pediátricas, serán monitorizadas y evaluadas de la siguiente manera

- Elaboración de estadística descriptiva para efectuar el seguimiento del número de actividades de capacitación y numero de personas capacitadas
- Diagnóstico de Necesidades de capacitación, en la que previamente los jefes verifican si la capacitación impartida al personal se esta aplicando en el desempeño de sus funciones y si han sido mejoradas en el periodo siguiente
- Evaluación por unidad orgánica para verificar si las áreas mejoraron o superaron las metas del año anterior
- Aplicación de encuestas, al momento de culminarse la capacitación, a fin de obtener el nivel de percepción sobre la satisfacción y calidad del mismo

