



RESOLUCION DIRECTORAL

Lima, 14 de diciembre de 2017

VISTO: El Informe Nº 225-OEGRRHH-OARRHH-UGDC-Nº165 -HCH,-2017 a través del cual el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, remite el Plan de Desarrollo de las Personas, Anualizado, PDP- 2017, para su aprobación;

CONSIDERANDO:

Que, con Informe Nº 225-OEGRRHH-OARRHH-UGDC-Nº165 -HCH,-2017, el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, en concordancia con el Comité para Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, designado mediante Resolución Nº 542-2017-HCH/DG, presenta el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado, PDP-2017, para su ejecución y desarrollo para su aprobación;

Que, el Decreto Supremo Nº 040 -2014-PCM, aprobó el Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, la cual en su TITULO III: DE LA GESTION DE LA CAPACITACIÓN Artículo 9, señal; que la Capacitación, tiene como finalidad cerrar brechas identificadas en los servidores, fortalecer sus competencias y capacidades, para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos. Así mismo se constituye en una estrategia fundamental para mejorar la eficacia y eficiencia de la administración pública;

Que, conforme a la Resolución de Presidencia Ejecutiva, Nº 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva: "Normas para la Gestion del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, que está a cargo de un Comité oficializado por el Titular de la Entidad;

Que, el numeral 1 del Artículo 1º, de la Ley Nº 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, dispone que son actos administrativos las declaraciones de las entidades que, en el marco de las normas de derecho público, que están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derecho de los administrados dentro de una situación concreta;

Que, el numeral 17.1 del Artículo 17º de la Ley acotada en el párrafo precedente dispone 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 lesione 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 el supuesto de hecho justificativo para su adopción;

Que, conforme al marco regulatorio expuesto, el propuesto Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2017, del Hospital Cayetano Heredia, cumple con las formalidades legales establecidas, siendo atendible y procedente emitir el acto resolutorio pertinente;



Que, estando a lo propuesto por el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos y la opinión de la Oficina de Asesoría Jurídica;

Con la visación del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, la Jefa de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica;

En uso de las atribuciones conferidas por el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Cayetano Heredia, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 216-2007/MINSA;

SE RESUELVE

Artículo 1°.- APROBAR, con eficacia anticipada a partir del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2017, el Plan de Desarrollo de las Personas, PDP Anualizado-2017, el cual contiene 126 acciones de capacitación, a desarrollar en el Hospital Cayetano Heredia; que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución:

Artículo 2°.- ENCARGAR, a la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, la supervisión y monitoreo del referido Plan.

Artículo 3°.- DISPONER, que la Oficina de Comunicaciones, proceda a la publicación de la presente Resolución Directoral, en el portal institucional, página Web del Hospital Cayetano Heredia.

REGISTRESE, COMUNIQUESE

 **MINISTERIO DE SALUD**
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
Dra. AIDA CECILIA PALACIOS RAMIREZ
DIRECTORA GENERAL
C.M.P. 23579 R.N.E. 9834

- () Dirección General
- () OAJ
- () DEGRHH
- () OARRHH
- () UGDC
- OCOM.
- () Archivo

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
EL PRESENTE DOCUMENTO ES COPIA
FIEL DEL ORIGINAL

19 ENE. 2018

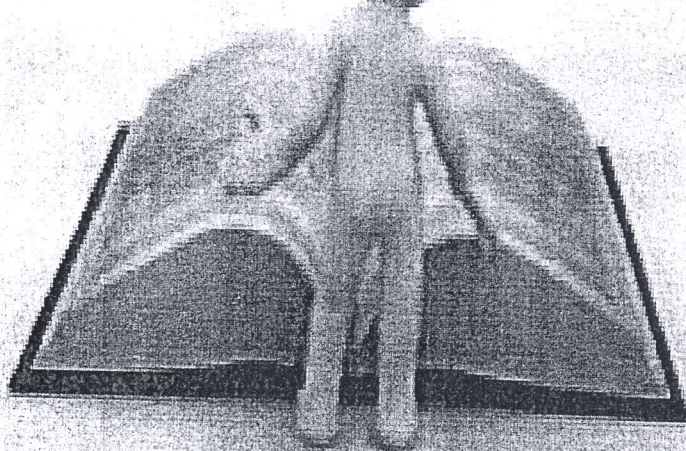
EMILIANO ELIAS SUAREZ OUSRE
ASISTENTE ADMINISTRATIVO
FISCATARIO TITULAR
FISCALIA INTERNA

HOSPITAL CAYETANO HEREDIA

OFICINA EJECUTIVA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

OFICINA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

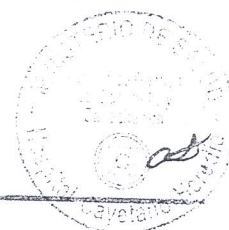
Desarrollo Personal



**PLAN DE DESARROLLO
PERSONAL**

HCH - 2017

**UNIDAD DE GESTION DEL DESARROLLO
Y CAPACITACION**



REFLEXION

***El saber tiene sentido
cuando lo usas para servir.***

Anónimo



DIRECCIÓN GENERAL

Dra. AIDA CECILIA ROSA PALACIOS RAMIREZ

Directora General

Hospital Cayetano Heredia

OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dr. HELVER ALEJANDRO CHAVEZ JIMENO

Director Ejecutivo Oficina Ejecutiva Gestión de Recursos Humanos

OFICINA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

Lic. MILAGROS ROCIO TARAZONA REYES

Jefa de Oficina de Administración de Recursos Humanos

UNIDAD DE GESTION DEL DESARROLLO Y CAPACITACION

Lic. Eleana Amparo Medina Leiva

Jefa de la Unidad de Gestión del Desarrollo y Capacitación



PRESENTACION

En el marco de la Política del Servicio Civil y de la Reforma del Sector Salud, el Plan de Desarrollo de las Personas, PDP anualizado 2017, del Hospital Cayetano Heredia, pretende atender las necesidades de capacitación e ir cerrando brechas de competencias laborales, de manera gradual, de los diversos órganos de línea, asesoría y de apoyo, comprende desde la adquisición y actualización del conocimiento, fortalecimiento de las competencias, disciplina del carácter, adquirir habilidades y destrezas requeridas para alcanzar la eficacia y excelencia en el desempeño de las tareas, abarcando tres ejes temáticos: (1) Atención Integral, (2) Atención Especializada, (3) Gestión, Gerencia y Gobierno en Salud.

La implementación del PDP, además de atender a lo establecido por SERVIR, busca constituirse como un instrumento de gestión y de planificación estratégica del proceso integral de formación, perfeccionamiento y especialización, del Servidor Público en Salud, para contribuir sustancialmente en la mejora de la prestación del servicio de salud a los ciudadanos, optimizando el uso de los públicos, en función a los objetivos institucionales y del sector, coadyuvando de manera decisiva en la mejora de la capacidad de respuesta del Hospital en términos de impacto, cobertura y satisfacción del usuario.(OEI-7/PEI-2012-2016)

La importancia de la gestión de capacidades de los recursos humanos radica en que, actualmente la institución debe dar respuestas a los cambios experimentados en la demanda, en el avance científico y tecnológico, en los cambios epidemiológicos, considerando también la modernización del Estado, la Reforma de Salud y las perspectivas de desarrollo profesional y técnico de los servidores, en los actuales y futuros cargos.

El PDP - 2017, anualizado, es un plan de gestión a corto plazo, en consecuencia parte de un diagnóstico de necesidades de capacitación (brechas de competencias), seguido de la ejecución y evaluación de las acciones de capacitación, para los cual se han elaborado indicadores. Las acciones de capacitación son procesos de intervención e implementación gradual de nuevos conocimientos, actualización o reforzamiento, cuyo resultado se observa en el mediano y largo plazo, con la generación de recursos humanos competentes, reflexivos, comprometidos con la misión y visión de la institución, el PDP, es también una herramienta de generación de conocimientos científicos y técnicos que busca el desarrollo profesional y laboral con calidad, humanismo, valores, responsabilidad social y respeto al medio ambiente, el Equipo de Gestión de Recursos Humanos, a través del PDP, espera contribuir en el desarrollo profesional del Servidor del Hospital Cayetano Heredia.



INDICE

1. INTRODUCCION

2. FINALIDAD

3. GENERALIDADES

3.1. Marco General de Capacitación

- 3.1.1. Definiciones Operativas
- 3.1.2. Definiciones Operacionales
- 3.1.3. Competencias de los Recursos Humanos
- 3.1.4. Población Laboral del Hospital
 - 3.1.4.1. RRHH Asistenciales de Servicios de Salud
 - 3.1.4.2. RRHH del Sistema Administrativo
 - 3.1.4.3. Principios del Desarrollo de los Recursos Humanos

3.2. Marco Estratégico Institucional

- 3.2.1. Misión
- 3.2.2. Visión
- 3.2.3. Estructura Orgánica
- 3.2.4. Objetivos Estratégicos
- 3.2.5. Matriz de Objetivos y Competencias Institucionales

4. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

- 4.1. Objetivo General
- 4.2. Objetivos Específicos

5. ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

- 5.1. Educación Permanente en Salud
- 5.2. Espacios Virtuales para Capacitación

6. EVALUACION

- 6.1. Evaluación
- 6.2. Indicadores

7. MATRIZ DE PROGRAMACION

ANEXOS

- N° 01: Cuadros de Recursos Humanos del Hospital
- N° 02: Organigrama Institucional



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP-2017

1. INTRODUCCION

Con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, de fecha 13 de junio de 2014, se aprobó el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (SERVIR), que tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios al Estado, así como para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y la prestación de servicios a cargo de estas. El Título III, de Gestión de la Capacitación, de la referida Ley; contiene 3 Artículos que establecen los lineamientos para la programación, planificación, ejecución y evaluación de las acciones de capacitación, propuestas en el presente plan

En éste contexto, la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Administración de Recursos Humanos, la Unidad de Desarrollo del Talento Humano, y el El Comité de Capacitación, en coordinación con el Equipo de Gestión del Hospital, trabajaron de manera conjunta y participativa con los Jefes de Departamento, Oficinas y Servicios y Unidades, talleres para el diagnostico de las brechas de competencias laborales e identificar de las necesidades de capacitación de sus colaboradores, a partir de las matrices de priorización de problemas y las matrices de identificación de brechas de competencias laborales.

Para la elaboración de la presente propuesta, se tomo como insumos los documentos de gestión institucional, MOF (2007), PEI (2012-2016), los Objetivos Estratégicos Institucionales, nos sirven de referencia para la programación de acciones del PDP a largo plazo, también se observo el Análisis de la Situación de salud (ASIS- 2015), para analizar los indicadores de salud de personal), crea un compromiso de enlace con la organización, (identidad institucional), la capacitación contribuye a elevar el rendimiento y el desarrollo profesional o técnico sostenido, coadyuva a la evolución y la moral hombre, la demanda, en relación a las competencias de la oferta, para hacer mas eficiente la prestación de los servicios de salud, en términos de cobertura, impacto y satisfacción de los usuarios.



2. FINALIDAD

El Plan de Desarrollo de las Personas, PDP-2017, del Hospital Cayetano Heredia, tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores de salud, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad del servicio de salud, así como mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública, en el marco de la reforma del sector salud.

3. GENERALIDADES

3.1. Marco General de Capacitación

El punto de partida de todo sistema de salud, es la persona, los procesos de planificación, gestión, regulación, ejecución, prestación del servicio y de control es siempre la persona; en el sentido que toda acción de mejora de procesos o resultados de una institución de salud se concretiza en mejora de la salud de las personas.

Existe un singular encuentro de un conjunto de personas que necesitan servicios de salud y otro conjunto de personas, al que se le ha confiado proveerlos, el encuentro en la prestación y recepción del servicio de salud va generando confianza, esta confianza se gana por la interrelación de la tecnología, el conocimiento y vocación de servicio, orientada al compromiso ético y la responsabilidad social, que es la esencia del trabajo profesional del servidor público de salud. Desarrollar esta trilogía, requiere un largo periodo de formación y capacitación, requiere una inversión sustancial de voluntad y decisión. El trabajador de salud, al otorgar el servicio de salud, con calidad, calidez, oportunidad y eficacia, esta contribuyendo de una manera sustancial al bienestar del individuo, familia y comunidad, el resultado de una salud mejorada es la máxima expresión del profesionalismo del servidor de salud.

En ese sentido, a este encuentro entre servicio de salud, educación, formación, y prestación de servicios de salud, se ha denominado **"Sistema de Recursos Humanos en Salud"**, en el que se articulan: actores sociales, políticos, instituciones educativas, intereses particulares, de grupo, institucionales, locales, regionales, nacionales; marcos legales y normativos.

En el campo de los RH se interrelacionan tres espacios: el primero donde se lleva a cabo la formación de los RH (educativo), el segundo donde se producen los servicios de salud (laboral) y el tercero aquel donde se demanda los servicios, educativos y de salud, el actor principal del encuentro entre demanda del servicio de salud y oferta del servicio de salud, es el trabajador de salud, sea profesional o técnico, es el factor clave para la mejora de la salud de la comunidad local, regional y nacional; en la década de los años 90, la Organización Panamericana de la Salud promovió iniciativas para elevar la calidad del actor de salud, en función a ello, el sector asumió algunos desafíos:

- a) Definir políticas y planes de largo plazo para la adecuación de la fuerza de trabajo a los cambios previstos en los sistemas de salud.



- b) Colocar a las personas adecuadas en los lugares adecuados, (perfiles de puesto) construyendo una distribución equitativa de los profesionales de la salud, en las diferentes regiones de acuerdo a las necesidades.
- c) La formación de los recursos humanos en salud debe basarse en el modelo de atención integral de salud, el perfil epidemiológico y el sociocultural de la población, tomando en cuenta las particularidades estacionales, regionales y locales.
- d) Impulso de un nuevo marco normativo laboral integral que considere el ingreso en base a perfiles ocupacionales por competencias y que aplica la promoción en la carrera pública, los beneficios e incentivos laborales teniendo en cuenta el merito y criterios de justicia y equidad.
- e) Mejoramiento de las condiciones de trabajo y promoción de la motivación y compromiso del trabajador, que contribuye a una renovada cultura organizacional y asegura la entrega de servicios de salud de calidad.
- f) Impulsar procesos de concertación y negociación colectiva de compromisos, en las relaciones laborales, basados en el respeto y dignidad del trabajador.
- g) Desarrollar mecanismos de interacción entre las instituciones de formación (universidades, escuelas, institutos) y los servicios de salud que permitan adecuar la formación de los trabajadores de salud hacia un modelo de atención universal, equitativa y de calidad, que sirva a las necesidades de salud de la población.

3.1.1. Definiciones Operativas:

- **Acciones de capacitación:** Procedimientos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación a la Formación Profesional y Formación Laboral.
- **Brecha de competencias:** Diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del 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 o privada, dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personal designado para tal fin, dentro de la entidad donde se estuviera recibiendo la capacitación. Esta última exigencia no aplica a las pasantías internacionales.
- **Competencias:** características personales 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.
- **Comité para la Elaboración y Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas:** Órgano funcional que se conforma para la elaboración y presentación de los Planes de Desarrollo de las Personas Quinquenal y Anual. Deberá contar con acto resolutivo de la institución y tiene vigencia por un periodo de tres años.



- **Descripción del Puesto:** parte de la estructura del puesto donde se establecen las relaciones, funciones, responsabilidades y condiciones de trabajo que corresponden al puesto.
- **Estructura del Puesto:** es el diseño del puesto y esta conformada por la descripción y el perfil de puesto.
- **Evaluación del Desempeño:** Proceso de gestión de recursos humanos que contribuye al mejoramiento continuo de la calidad del desempeño de los recursos humanos en salud. Existen dos tipos de evaluación que son complementarias: **i)** de medición de competencias y **ii)** de logro de metas.
- **Formación Laboral:** incluye la capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado, en la entidad que laboran y que es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser supervisada por personal designado para tal fin, dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieran recibiendo la capacitación.
- **Formación Profesional:** incluye post doctorados, doctorados, maestrías, especialidad, cursos de actualización, impartidos por centros de formación local o en el extranjero, o por especialistas según sea el caso.
- **Perfil de puesto:** Es la información estructurada respecto a la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión y funciones del puesto, así como también los requisitos y exigencia que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto.
- **Personas al servicio del Estado:** para efectos del PDP, son aquellas contempladas en la Tercera Disposición Complementaria Final de Decreto Legislativo N° 1023.
- **Personal de Salud:** Trabajadores de Salud al Servicio del Estado que se encuentren comprendidos en los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal en el Ministerio de Salud, Direcciones de Salud, Direcciones Regionales de Salud o las que hagan sus veces en el ámbito regional.
- **Plan de Desarrollo de las Personas (PDP):** Instrumento de gestión que busca mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido en los lineamientos emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.
- **Plan de Desarrollo de las Personas Anual (PDP Anual):** Plan operacional tendrá la vigencia de un año y se implementa a través de acciones de capacitación.

3.1.2. Definiciones Operacionales

- **Proceso de Desarrollo de Capacidades en Salud.** Es el proceso permanente, sistemático e integral, que incluye el desarrollo de los aspectos **profesional, personal y laboral**, de los recursos humanos de una institución. También podemos decir que es el proceso en que los trabajadores de las organizaciones desarrollan el potencial que tienen como individuos en beneficio de las mismas, haciendo uso adecuado de sus competencias (valores, conocimientos y habilidades). Denominado también **"Desarrollo de Recursos Humanos en Salud"**, mediante el cual se mejoran las competencias que tienen las personas, los equipos y las instituciones de Salud para responder con eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia social a las necesidades y demandas en salud de la población. El proceso de desarrollo incluye 3 aspectos: **i) El aspecto profesional**, que está relacionado con el desarrollo de los conocimientos y habilidades



obtenidos por el trabajador antes de ingresar a la institución y durante su desempeño dentro de ella; a los planes que tiene la institución para mantenerlo actualizado con nuevas tecnologías, con el fin de mejorar su productividad y competitividad para cumplir con eficiencia y eficacia las responsabilidades que se le han asignado, y poder asumir en el futuro puestos de mayor responsabilidad. ii) **El aspecto personal**, que está relacionado con el desarrollo de programas que permitan el equilibrio entre las demandas de la organización y las del trabajador, a través de programas de competencia física y deportiva que permitan reducir las presiones y el estrés propios del trabajo; el desarrollo de programas de interés social; programas para difundir valores espirituales como lealtad, creencias, integridad, coherencia, veracidad, etc., aspectos que forman parte del ser humano en forma integral. iii) **El aspecto laboral**, que está relacionado al interés que tiene la institución con respecto a las responsabilidades, atribuciones y funciones que debe asumir el personal; la producción y la productividad manifestadas en la cantidad, oportunidad y calidad del servicio.

- **Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos:** Es el Sistema Administrativo que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil y comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las instituciones del sector público en la gestión de recursos humanos. El ámbito del Sistema comprende entre otros: La gestión del desarrollo y capacitación.
- **Gestión del desarrollo y capacitación.** Es uno de los subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Comprende los procesos destinados a que los recursos humanos mejoren sus competencias y/o adquieran otras para desempeñarse adecuadamente en el ejercicio de sus funciones actuales o futuras contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales.
- **Proceso de Capacitación:** Acciones destinadas a mejorar las competencias del personal de salud. Considera los momentos¹ de: diagnóstico de necesidades de capacitación, planificación, ejecución y evaluación de la capacitación.
- **Pedagogía basada en la teoría educativa del constructivismo:** Lo que plantea el constructivismo pedagógico es que el verdadero aprendizaje humano es la construcción que cada alumno logra modificar en su estructura mental, y alcanzar un mayor nivel de aprendizaje. Es decir, el verdadero aprendizaje es aquel que contribuye al desarrollo de la persona. Por esto el desarrollo no se puede confundir con la mera acumulación de conocimientos, de datos y experiencias. El desarrollo del individuo en formación es el proceso esencial y global en función del cual se puede explicar y valorar cada aprendizaje particular, como lo han planteado los pedagogos clásicos. La clásica discusión pedagógica entre educar e instruir precisamente aclaró que lo importante no era informar al individuo ni instruirlo sino desarrollarlo, humanizarlo.
- **Actividades educativas basadas en competencias:** Es un conjunto de actividades educativas en sus diversos y tipos y modalidades que orientan el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a un perfil requerido y estándares de desempeño establecidos, desarrollados en escenarios

reales de trabajo. Para su ejecución parte de los conocimientos y saberes previos de los trabajadores.

- **Educación Permanente en Salud:** Estrategia educativa y de gestión que utiliza el desempeño cotidiano de la institución y sus equipos, hace uso de los espacios reflexivos sobre desempeño y logro de objetivos, es un elemento crítico para la transformación de cada uno de sus integrantes y de la organización.
- **Pedagogía de la Problematicación:** Centra la acción de aprendizaje en las personas y equipos que participan del proceso enseñanza-aprendizaje, actores con conocimientos, historia, experiencia y potencial capacidad crítica para transformar una realidad específica. Su aplicación en salud permite identificar problemas del servicio, identificar las causas y consecuencias; bajo esta modalidad los actores del servicio son los protagonistas, todos identifican problemas, nudos críticos de un proceso, con la ayuda de un facilitador pueden identificar las causas, consecuencias y proponer soluciones.
- **Espacios Virtuales para Capacitación:** herramienta innovadora de bajo costo que logra el incremento cognitivo de las personas, facilita el entrenamiento para el desarrollo de habilidades, el cambio de actitudes y aptitudes, acorde a los perfiles, adoptado por niveles para los diferentes grupos ocupacionales

3.1.3. Competencias de los Recursos Humanos

El enfoque de competencias es el punto de partida para construir las respuesta a la formación profesional y técnica del servidor público de salud. Las competencias laborales genéricas, describen el nivel de desempeño esperado frente a una determinada función laboral, es la capacidad de respuesta que debe tener toda persona que labora en el Hospital Cayetano Heredia, la persona debe saber hacer y saber ser para el cumplimiento de la misión, visión y logro de los objetivos institucionales.

Competencias Genéricas:

- Orientación a Resultados
- Sentido de Urgencia
- Integridad
- Compromiso Ético.
- Formación Ciudadana
- Sensibilidad Social: Respeto por la Vida, las Personas y el Ambiente
- Trabajo en equipo
- Comunicación Efectiva, basado en la Interculturalidad
- Capacidad de Organización y Planificación
- Solución de Problema
- Iniciativa
- Desarrollo Personal

Competencias Específicas por Área de Trabajo

- Liderazgo.
- Tolerancia para trabajar bajo presión.
- Manejo del Stress Laboral
- Capacidad para la Planificación y Organización.
- Capacidad de negociación.



- Capacidad analítica y organizativa
- Buena comunicación escrita y verbal.
- Orientación a los resultados

Competencias del Puesto de Trabajo

- Conocimientos, acorde al puesto o cargo que desempeña:
- Conocimiento y dominio de herramientas tecnológicas y paquetes informáticos.
- Conocimiento de documentos de gestión, normativos y administrativos.
- Visión macro de su entorno.
- Solucionar problemas del usuario interno y externo.

3.1.4. Población Laboral del Hospital Cayetano Heredia

POBLACION TOTAL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA DICIEMBRE 2016 SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL	CAS	NOMBRADO	TOTAL
MEDICO CIRUJANO	88	266	354
ENFERMERA/O	125	302	427
OBSTETRA	16	39	55
CIRUJANO DENTISTA	6	8	14
QUIMICO FARMACEUTICO	7	8	15
PSICOLOGO	6	15	21
TECNOLOGO MEDICO	21	34	55
TRABAJADOR SOCIAL	2	17	19
BIOLOGO	1	3	4
NUTRICIONISTA	7	7	14
OTROS PROFESIONALES ASISTENCIALES	21	24	45
PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	34	28	62
TECNICO ASISTENCIAL	303	446	749
TECNICO ADMINISTRATIVO	243	223	466
AUXILIAR ASISTENCIAL		55	55
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	141	72	213
TOTAL	1021	1547	2568

3.1.4.1. RRHH Asistencial de Servicios de Salud

Laboran en todos los departamentos, servicios, unidades, están en contacto directo con los usuarios externos, por lo tanto el RRHH Asistenciales requiere las siguientes competencias propias de su formación profesional o técnica como son:

a) Competencias en Conocimientos:

- Sólida Formación Profesional o Técnica,
- Aplicación del Método Científico
- Visión de la Realidad o entorno
- Administración del Cargo

b) Competencias en Habilidades:

- Adaptabilidad
- Comunicación asertiva
- Intuición
- Sentido de Prioridad/urgencia

c) Competencias en actitudes:

- Desarrollo Personal
- Mentor del personal bajo su cargo
- Prudencia, sentido del bien común.
- Responsabilidad
- Sensibilidad
- Proactivo

3.1.4.2 RRHH del Sistema Administrativo

Está conformado por funcionarios y personal administrativo del Hospital en las distintas oficinas y áreas: como economía, logística, recursos humanos, bienes patrimoniales, archivo, servicios generales entre otras. Este grupo laboral requiere de las competencias personales, que comprenden los conocimientos habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio del cargo; se identifican en base a las competencias institucionales los recursos humanos que integran el sistema administrativo, para el ejercicio de sus funciones, requieren las competencias específicas siguientes:

a) Competencias en conocimientos:

- Sólida formación profesional
- Visión de la realidad o entorno nacional
- Superación constante

b) Competencias en habilidades:

- Adaptabilidad
- Comunicación asertiva
- Creatividad
- Intuición.
- Prioridad

c) Competencias en actitudes:

- Desarrollo personal
- Actitud de liderazgo
- Prudencia
- Sensibilidad
- Proactivo



3.1.5. Principios del Desarrollo de los Recursos Humanos

- Humanismo
- Integridad
- Universalidad
- Equidad
- Calidad
- Eficiencia
- Ética
- Transparencia
- Ciudadanía
- Descentralización

3.2. Marco Estratégico Institucional

3.2.1. Misión: Somos un hospital docente de alta complejidad y referencia nacional, comprometidos en brindar atención integral de salud especializada, con calidad, calidez, oportunidad, equidad y respeto a la interculturalidad, formando recursos humanos y desarrollando investigación científica y tecnológica.

3.2.2. Visión: Al 2016, ser un hospital ecológico, acreditado en la atención integral de salud altamente especializada, con pleno respeto a los derechos de los usuarios en salud.

3.2.3. Estructura Orgánica Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 216-2007/MINSA, de fecha 09 de marzo de 2007. **(Ver Anexo N° 2).**

3.2.4. Objetivos Estratégicos: Con Resolución Directoral N° 450-2012-SADS-HNCH/DG, se aprobó la actualización del Plan Estratégico Institucional (PEI), 2012 - 2016, acciones sustentadas en:

- a) Atención Integral de Salud Especializada.
 - b) Docencia en Servicio.
 - c) Investigación Científica y Tecnológica.
 - d) Calidad en la prestación de los servicios de salud.
- **OEG 1.-** Contribuir en la reducción de la morbi-mortalidad materno y neo natal, con énfasis en la población mas vulnerable que acude al hospital.
 - **OEG 2.-** Contribuir en la reducción de la desnutrición crónica en menores de cinco años, con énfasis en la población de pobreza y pobreza extrema que acude al hospital.
 - **OEG 3.-** Garantizar el tratamiento y la recuperación de las enfermedades no transmisibles y crónica degenerativas, de la población que acude al hospital.
 - **OEG 4.-** Garantizar el tratamiento y la recuperación de las enfermedades transmisibles de la población que acude al hospital.
 - **OEG 5.-** Optimizar la respuesta hospitalaria ante riesgos y daños a la salud, por factores externos.
 - **OEG 6.-** Mejorar el nivel de satisfacción del usuario externo en el hospital.
 - **OEG 7.-** Fortalecer la capacidad resolutoria del hospital y de gestión de las Unidades Productoras de Servicios de Salud, acorde a la categoría III-1.



- **OEG 8.-** Fortalecer el desarrollo del recurso humano a través de la gestión por competencias e impulso de la capacidad docente e investigadora.
- **OEG 9.-** Garantizar la eficiente gestión económico-financiera del hospital.

3.2.5 Matriz de Objetivos Estratégicos y Competencias Identificadas

La institución requiere que los recursos humanos, dominen un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables en términos de resultados, que se aplican en el desempeño de las funciones del respectivo puesto. Estas competencias están vinculadas a la parte técnica de los procesos de atención en salud.

En este contexto se hace necesario alinear las funciones ha desarrollar (ROF-2007), a los objetivos estratégicos (PEI-2012/2016), que nos permita identificar y definir las competencias necesarias, para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

MATRIZ OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS

Objetivos Estratégicos Institucionales	Funciones a Desarrollar Para el Logro de los Objetivos ROF-2007	Competencias Necesarias Identificadas
OEG 1.- Contribuir en la reducción de la morbi-mortalidad materno y neo natal, con énfasis en la población mas vulnerable que acude al hospital.	* Brindar atención integral y especializada a la mujer y a la madre, en todo su ciclo de vida, por problemas fisiológicos, patológicos y de salud individual y colectiva. * Promover la salud, prevenir riesgos y daños, proteger y recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de la mujer y su pareja, en su ciclo reproductivo y en el ámbito de su competencia, según normas y protocolos vigentes. * Atender las enfermedades propias de los órganos de reproducción de la mujer en sus aspectos medico quirúrgicos. * Promover la Lactancia Materna, incentivar la relación precoz de madre - recién nacido. * Establecer, ejecutar y evaluar protocolos y procedimientos de la atención gineco-obstétrica, orientada a brindar un servicio eficiente y eficaz. * Estimular, orientar y monitorear la investigación, en el campo de su competencia, así como apoyar la docencia en el marco de los convenios correspondientes. * Asegurar el cumplimiento de las normas de Bioseguridad.	• Conoce y domina, los más altos niveles de competencia profesional en salud de la mujer, utilizando la mejor y más reciente evidencia médica en el contexto de los recursos disponibles. • Identifica, con habilidad, destreza y oportunidad, situaciones de alto riesgo gineco-obstétrico. • Atender a personas en situación de urgencia y emergencia, de acuerdo a los protocolos vigentes. • Mantener y promover el más alto nivel de integridad y honestidad en el desempeño de sus funciones. • Promueve el aprendizaje continuo de los profesionales de la salud en el campo de salud sexual y reproductiva, derechos y ética. • Respeta el principio de no discriminación para asegurar que toda mujer es tratada con respeto, independientemente de su edad, estado civil, etnia, filiación política, raza, religión, estatus económico, discapacidad o cualquier otro estado. • Conoce y aplica las normas de Bioseguridad, en el desempeño de sus funciones. • Formula y ejecuta programas,

	* Brindar atención de neonatología, integral y especializada, a los usuarios en consulta externa, hospitalización y emergencia. * Proponer, actualizar e implementar Guías Clínicas, Protocolos de Procedimientos de atención médica integral y especializada en Neonatología, orientado a proporcionar un servicio eficiente y eficaz	protocolos de atención, promoción y prevención en salud sexual y reproductiva. • Promueve y fomenta el control pre-natal. • Conoce las ventajas y beneficios de la lactancia materna, motiva el contacto de la madre y recién nacido.
OEG 2.- Contribuir en la reducción de la desnutrición crónica en menores de cinco años, con énfasis en la población de pobreza y pobreza extrema que acude al hospital.	* Brindar atención médica pediátrica, integral y especializada, a todos los menores que acuden a consulta externa, hospitalización y emergencia. * Promover, proteger la salud, de riesgos y daños, recuperar y rehabilitar las capacidades del paciente pediátrico, para lograr su normal crecimiento y desarrollo, en su entorno familiar y comunitario saludable. * Detección precoz y tratamiento oportuno en daños frecuentes (EDA-IRA), en niños menores de 5 años. * Evaluación y monitoreo del crecimiento y desarrollo de los niños menores de 5 años., que acuden al hospital. * Promover y recuperar la salud nutricional del niño menor de 5 años. * Identificar y corregir factores sociales que interfieren en la salud nutricional del niño menor de 5 años. * Brindar orientación nutricional, a la familia y/o responsable del niño menor de cinco años.	• Conoce la dimensión multicultural del cuidado de la salud del niño menor de 5 años. • Labora como pediatra general desde la emergencia, consulta externa y hospitalización. • Identifica, prioriza, soluciona los problemas mas frecuentes en pediatría, con responsabilidad, calidad, eficiencia y humanismo. (diagnóstico, tratamiento, recuperación y rehabilitación oportuna). • Desarrolla acciones de promoción, prevención, y detección temprana, de complicaciones y enfermedades asociadas. • Desarrollar relación efectiva con los usuarios menores de cinco años y su acompañante. • Conoce la importancia de la educación sanitaria, como intervención clave, para reducir la desnutrición infantil. • Brinda: Atenciones en EDA/IRA, Inmunizaciones, CRED y Nutrición.
OEG 3.- Garantizar el tratamiento y la recuperación de las enfermedades no transmisibles y crónicas	* Lograr la recuperación de la salud y la rehabilitación de capacidades de los pacientes, en términos de oportunidad, equidad, calidad y plena accesibilidad, en Consulta Externa, Hospitalización y Emergencia. * Implementar estrategias, metodologías e instrumentos de mejora continua de la calidad en la prestación de los servicios de salud. * Proponer, actualizar e implementar	• Brinda atención de salud integral especializada en daños no transmisibles y crónicos degenerativos. • Diagnóstico y tratamiento adecuado de las enfermedades no transmisibles, con énfasis en las crónicas degenerativas. • Indica e Interpreta los exámenes auxiliares de la especialidad. • Conoce las acciones farmacológicas de los medicamentos de uso frecuente, para el tratamiento de enfermedades no transmisibles y crónicas degenerativas.

degenerativas, de la población que acude al hospital.	Guías de Atención Integral y Especializada en enfermedades crónicas degenerativas. * Orientar, fomentar y estimular el desarrollo de investigación y producción científica de daños crónicos degenerativos que afectan a la población.	• Aplica, conoce las guías de procedimientos de atención integral especializada de enfermedades no transmisibles y crónicas degenerativas. • Brinda atención de salud; integral especializada, con calidad, ética, y humanismo. • Conoce el método científico, para desarrollar nuevas herramientas y conocimientos en el manejo eficiente y eficaz de las enfermedades no transmisibles y crónicas degenerativas. • Brinda atención médica integral altamente especializada, en todas las especialidades y sub-especialidades al individuo en todas sus etapas de vida.
OEG 4.- Garantizar el tratamiento y la recuperación de las enfermedades transmisibles de la población que a acude al hospital.	* Lograr la recuperación de la salud y la rehabilitación de capacidades de los pacientes, en términos de oportunidad, equidad, calidad y plena accesibilidad, en Consulta Externa, Hospitalización y Emergencia. * Proponer, actualizar e implementar Guías Clínicas de atención, Protocolos de Procedimientos, de atención integral y especializada de daños transmisibles. * Proponer, ejecutar y evaluar la vigilancia epidemiológica para daños transmisibles intra- hospitalarios, así como recomendar estrategias de prevención y control. * Brindar atención integral y especializada de enfermedades infecciosas, en pacientes de consulta externa, hospitalización y emergencia.	• Realiza atención de salud integral especializada en daños transmisibles, con énfasis en poblaciones vulnerables, de pobreza y extrema pobreza. • Realiza el diagnóstico y tratamiento eficaz, eficiente y con oportunidad, de las enfermedades transmisibles. • Indica e Interpreta los exámenes auxiliares de la especialidad. • Conoce los riesgos en la atención de salud de enfermedades transmisibles (TBC-VIH-HvB-Influenza)
OEG 5.- Optimizar la respuesta hospitalaria ante riesgos y daños a la salud, por factores externos.	* Lograr la mejora continua de los procesos organizacionales y funcionales, con enfoque a la satisfacción de la demanda. * Reducir y mitigar daños y/o lesiones ocasionadas por factores externos.	• Realiza gestión del riesgo y daños externos, de emergencia y desastres. • Conoce los índices de vulnerabilidad hospitalaria, Estructural, no estructural y

	* Optimizar la respuesta hospitalaria, ante riesgos y daños a la salud, por factores externos. * Disponer de RRHH, especializados, con oportunidad, eficacia y eficiencia.	funcional. • Conoce, promueve el cumplimiento del Plan de Contingencia frente a daños externos. • Lidera, organiza la respuesta hospitalaria. (COE).
OEG 6.- Mejorar el nivel de satisfacción del usuario externo en el hospital.	* Asegurar la implementación y mantenimiento de un sistema de Gestión de la Calidad eficaz y eficiente. * Sensibilizar y capacitar, en conceptos y herramientas de la calidad, a ser incorporados en los procesos de la prestación de servicios de salud. * Realizar mediciones periódicas del nivel de satisfacción del usuario externo, para identificar causas y recomendar soluciones. * Intervenciones focalizadas a grupos, para promover y desarrollar técnicas del buen trato. * Asegurar el abastecimiento oportuno y de calidad, de equipos, recursos e insumos para la prestación del servicio de salud.	• Logra la satisfacción del usuario externo, a través de la prestación de salud con calidad. • Responsable con la permanencia y puntualidad en su puesto de trabajo, brindando atención de salud oportuna, con menor tiempo de espera. • Conoce y aplica el plan de mejora continua de la calidad. • Capacitado y motivado, para la atención directa al paciente. • Participa activamente y propicia el desarrollo de clima laboral saludable.
	* Desarrollar proyectos de inversión, para la implementación de tecnología moderna en los servicios de salud. * Implementar herramientas de mejora continua de gestión eficaz y eficiente de los procesos de las unidades orgánicas. * Acreditar procesos y procedimientos	• Diseña, implementa proyectos de inversión pública. • Lidera, desarrolla y coordina funciones de planeamiento, estratégico, organización, control. • Diseña e Implementa: Plan Maestro de Inversiones en infraestructura, Equipos Tecnológicos, Gestión de Stocks de Productos Farmacéuticos,



OEG 7.- Fortalecer la capacidad resolutive del hospital y de gestión de las Unidades	hospitalarios, acorde al nivel III-1. * Aprobación del Plan Maestro Institucional, para disponer de infraestructura moderna adecuada y suficiente para brindar atención de salud integral altamente especializada, acorde al nivel de complejidad III-1.	Proyectos de Mejora Continua de la UPSS, Plan de Gestión Clínica. • Capacidad gerencial y de gestión, proactivo, flexible al cambio, trabajo en equipo, liderazgo.
OEG 8.- Fortalecer el desarrollo del recurso humano a través de la gestión por competencias e impulso de la capacidad docente e investigadora.	* Promover planes y programas de perfeccionamiento, formación y desarrollo de los recursos humanos. * Fortalecer las competencias de los RRHH, por especialidades y sub-especialidades. * Establecer programas de desarrollo de capacidades en atención de salud integral altamente especializada. * Orientar, fomentar, estimular el desarrollo de la investigación y producción científica en salud. * Apoyar y favorecer la docencia universitaria, para la formación profesional en pre y pos grado, de los recursos humanos en salud. * Promover y regular la articulación del proceso docente-asistencial, a nivel profesional y técnico, a través de concertación de espacios y los convenios interinstitucionales.	• Con capacidad para valorar la importancia de los conocimientos científicos que le permitan desarrollar su especialidad con conocimientos reales y que sirvan de apoyo para realizar investigaciones con el adecuado rigor, dándole prioridad a aquéllos que buscan identificar y solucionar los problemas más apremiantes de la comunidad o del país. • Conocer los aspectos básicos del diseño de una investigación científica: el muestreo, las limitaciones de la asociación en los estudios de causalidad, las diferencias entre significación estadística y clínicas, los usos y limitaciones de las fuentes de datos. • Participa activamente en la docencia en servicio contribuyendo, al mejoramiento de la calidad de los procesos de atención y a su desarrollo integral.
OEG 9.- Garantizar la eficiente gestión económico-financiera del hospital.	* Programar la gestión financiera y de recursos, en el marco de la normatividad vigente y de los sistemas administrativos de presupuesto, abastecimiento, contabilidad y tesorería. * Implementar y mantener el sistema de información del proceso administrativo integrado, al sistema de la Oficina de Estadística e Informática del Hospital y del Ministerio de Salud. * Administrar, registrar y controlar los recursos económicos y financieros, así como la ejecución presupuestal, para la toma de decisiones en la asignación de recursos, según planes y programas orientados al cumplimiento de la misión.	• Conoce las normas y sistemas de administración y gestión financiera. • Demuestra actitudes transparentes, basado en principios y valores éticos de justicia y derecho a la salud. • Garantiza eficiencia en la gestión logística y económica financiera. • Conoce y promueve la gestión de PpR, Presupuesto por Resultados. • Conoce, aplica la Ley de Transparencia y Anticorrupción. • Conoce aplica las normas de contrataciones con el Estado.

4. OBJETIVOS DE CAPACITACION

4.1. Objetivo General

Contribuir con efectividad al cierre progresivo de brechas de conocimientos y competencias, de los servidores, fortalecer sus competencias y capacidades, para mejorar la calidad de los servicios brindados y alcanzar los objetivos institucionales y del sector.

4.2. Objetivos Específicos:

- Fortalecer la cultura organizacional, en términos de investigación científica, formación especializada de recursos humanos, con buen trato, responsabilidad social y ambiental.
- Fortalecer la gestión institucional y gestión gerencial de los servicios de salud, que se traduzca en el gasto racional, eficiente y eficaz de los recursos públicos.
- Capacitación integral con enfoque de competencias, a profesionales y técnicos, en el contexto del Modelo de Atención de Salud Integral / Especializado, pertinente al cierre progresivo de brechas.
- Formular e Implementar instrumentos técnico normativos, que faciliten el desarrollo y cumplimientos de las acciones y políticas de capacitación.
- Fortalecer la capacidad de respuesta, para lograr el reconocimiento y la acreditación, como institución prestadora de servicios de salud altamente especializados, de referencia nacional e internacional.
- Desarrollar cultura de prevención de riesgos laborales y auto cuidado, en nuestro personal asistencial y administrativo.

5. ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

Para la ejecución y desarrollo sostenido del presente plan, se aplicaran estrategias con enfoque andragógico y antropogógico, ya que el adulto centra su aprendizaje por interés personal, relacionado a sus experiencias; teniendo en cuenta la particularidad de los grupos ocupacionales y la generalidad de los objetivos institucionales y del sector.

Tendremos en cuenta las siguientes estrategias:

- Construcción participativa del Conocimiento en base a problemas
- Experiencia/Aprendizaje, el que sabe enseña.
- Desarrollo de Talleres, dinámicos con ejercicios aplicados a su realidad o cargo laboral.
- Motivar, el proceso de aprendizaje del adulto, a través de la identificación de las limitaciones para el buen desempeño de su labor.
- Reconocimiento, implementar Políticas de Reconocimiento y Recompensa al Buen Desempeño Laboral y al **Buen Trato**.
- Juego de Roles, desarrollar aprendizajes desempeñando un rol específico, se basa en la observación crítica, del desempeño, sirve para profundizar cambios de actitud y manejo de conflictos.



H. CHAVEZ



- Simulaciones, se fortalece el aprendizaje creando situaciones reales, sirve para observar comportamientos y desempeño.
- **Educación Permanente**, es una estrategia horizontal de aprendizaje, se fundamenta en que el hombre asimila conocimientos o nuevas técnicas en cualquier etapa de su vida, así lograr su auto-realización.
- Programas de enseñanza flexibles, haciendo uso de los avances tecnológicos. (**Espacios Virtuales para Capacitación**).
- Visitas guiadas, Pasantías, Intercambios, Rotaciones.

6. EVALUACION – INDICADORES DE CAPACITACION

6.1. Evaluación

La fase de evaluación constituye el sistema de retroalimentación al Plan de Desarrollo, para realizar los ajustes necesarios. Existen cuatro categorías básicas de resultados o efectos de la capacitación que vamos a aplicar al presente PDP-2015:

- Reacción:** permite conocer las reacciones de los participantes, ante el Programa, ¿Les gusto?, ¿Es de su interés?, ¿Lo consideran importante? nos permite mejorar la calidad de la organización y contenidos.
- Aprendizaje:** es posible aplicar pruebas o cuestionarios, para medir el grado de aprendizaje del conocimiento adquirido o fijación de habilidades que deberían haber asimilado.
- Conducta:** posteriormente se debe observar si ha mejorado el desempeño de sus labores, si ha generado un cambio de conducta y actitud., a través de observaciones directa e indirectas.
- Resultados:** medir en base a los indicadores de capacitación anual, en la mejora de la satisfacción del usuario interno y externo, disminución de accidentes laborales, descendió el número de quejas de los usuarios, con relación a la prestación del

6.2. Metas de Capacitación

- A Diciembre de 2017, Capacitar con 17 horas al 90% de la PEA-Diciembre 2016, incluye 349 Médicos Residentes, lo que hace una población de 2,571 servidores.

6.3. Indicadores

a) **Productividad:** $\frac{\text{Nº de Acciones de Capacitación Ejecutadas}}{\text{Nº de Acciones de Capacitación Programadas}} \times 100$

b) **Oportunidad:** $\frac{\text{Nº Recursos Humanos Capacitados}}{\text{Nº Recursos Humanos Programados Capacitación}} \times 100$

c) **Eficacia:** $\frac{\text{Nº Recursos Humanos Capacitados con 17 hrs.}}{\text{Nº de RH Programados para Capacitación}} \times 100$



7. PRESUPUESTO

- Específica de gasto RDR, de acuerdo a disponibilidad, no se programó presupuesto para el presente año 2017.

8. MATRIZ DE PROGRAMACION:

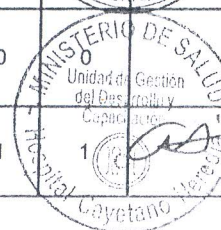
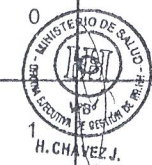


H. CHAVEZ J.



ACCIONES DE CAPACITACION DE FORMACION LAE AL

TEMA DE CAPACITACION	LINEA DE CAPACITACION	ACCION DE CAPACITACION	OBJETIVO	UNIDAD FUNCIONAL	PROGRAMACION TRIMESTRAL				
					1er	2do	3er	4to	TOTAL
Promocion de la Etica, Transparencia, Anticorupcion/Gobernanza	Políticas Públicas	Curso Taller	Fortalecer la transparencia, motivar la participacion del servidor en el Plan de lucha contra la corrupción.	Todas Unidades	0	0	0	3	
Norma Tecnica de Auditoria /Auditoria Interna/Autoevaluacion	Gestión de la Calidad	Curso Taller	Desarrollar habilidades en Auditoria de la Calidad	Comité Auditoria / Comité Evaluador Interno	0	1	1	1	
Fortaleciendo las practicas en Seguridad del Paciente	Gestión de la Calidad	Curso	Dar a conocer el compromiso del personal frente a la seguridad del paciente.	Todas las unidades	0	0	2	1	
HIS -MINSA (version WEB)	Gestion del Sistema de Informacion en Salud	Talleres Prácticos	Mejorar la calidad de los registros en salud	Unidad de Estadística	0	2	0	2	
Capacitacion en Servicio (EPS)	Recuperacion y Rehabilitacion de	Programa Permanente	Garantizar el tratamiento y la recuperacion de enfermedades en la poblacion demandante	Unidades Asistenciales	0	0	0	15	1
Prevencion y Control de las IAAS, según mecanismos de transmision-Higiene de Manos	Control de Infecciones-OESA	Curso/Taller	Disminuir las IIHH	Todas Unidades	2	2	3	3	10
Buen Trato, Humanizacion de la Atencion en Salud, Deberes y Derechos del Usuario	Políticas Públicas	Curso Taller	Dar a conocer los derechos y deberes del usuario en salud	Todas Unidades	0	5	5	0	10
Capacitacion Interinstitucional Gestion de Riesgos y Daños/COE	Prevencion	Curso Taller	Optimizar la respuesta hospitalaria, ante riesgos y daños externos.(emergencias y desastres)	Todas Unidades	1	1	1	0	3
Curso Taller "Control Interno en Entidades Publicas"	Gestión Publica	Taller Practico	Implementar el sistema de Control Interno en el HCH	Comité Institucional Control Interno	0	0	0	1	1
Trabajo en equipo, relaciones interpersonales exitosas (PNL)-Desarrollo de Habilidades Blandas	Clima y Cultura Organizacional	Conferencias, Talleres, Videos	Mejorar la satisfaccion del usuario interno	Todas la Unidades	1	1	1	0	4
Implementacion del Sistema de Control Interno	Gestión Organización	Jornada de Socializacion	Implementar el sistema de Control Interno	Ofic. Control Interno	0	0	1	0	1
Actualización en Nueva Ley de Contrataciones con el Estado.	Gestion Administrativa	Curso Practico Especializado	Fortalecer competencias especificas del servidor administrativo	Logística/Economía/Administración	1	0	0	0	1
Promocion y Apoyo a la Lactancia Materna	Promoción y Prevención	Cyrso Taller	Fortalecer las practicas de la L.M.-Recertificar Hospital Amigo de la Madre y el Niño	Profesionels y Tecnicos Asistenciales	0	1	1	1	3



	Investigacion	Curso Practico Especializado	Implementar las normas establecidas para el almacenamiento y dispensación	Farmacia y Almacén	0	0	1	1	
Buenas Practicas de Dispensación y Almacenamiento Farmacia	Gestión de Farmacia y Logística	Curso Practico Especializado	Implementar las normas establecidas para el almacenamiento y dispensación	Farmacia y Almacén	0	0	1	1	
Actualizacion por Especialidades Medicas	Recuperacion y Rehabilitacion de alta especialidad	Conferencias/Congresos/Rotaciones externas	Fortalecer la Capacidad resolutiva hospitalaria, acorde al nivel III-1	Todos los Departamentos	4	16	20	15	
Jornadas de intervencion en mejora de los indicadores	Políticas Públicas	Conferencias, Talleres, Videos	Mejorara los indicadores de satsfaccion del usuario externo	Unidades identificadas	0	0	4	3	
TOTAL					9	29	39	49	126



ANEXOS

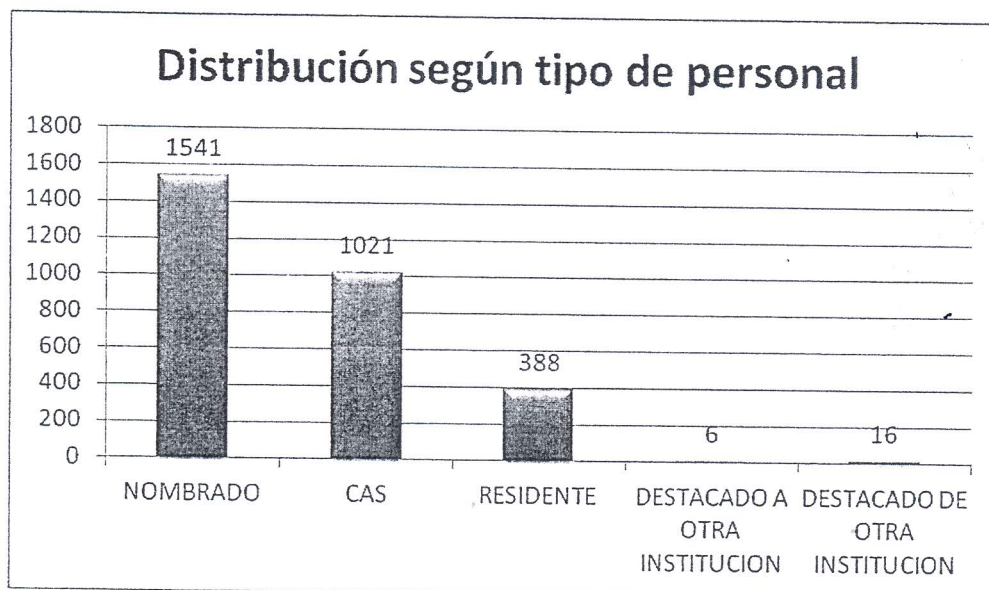


ANEXO N° 01
CUADROS DE PERSONAL
HCH- 2016

PEA HOSPITAL CAYETANO HEREDIA DICIEMBRE 2016
SEGUN CONDICION LABORAL

CONDICION LABORAL	TOTAL
NOMBRADO	1541
CAS	1021
RESIDENTE	388
DESTACADO DE OTRA INSTITUCION	16
TOTAL	2,966

DISTRIBUCION GRAFICA POR CONDICION LABORAL
PEA-HCH-DICIEMBRE 2016



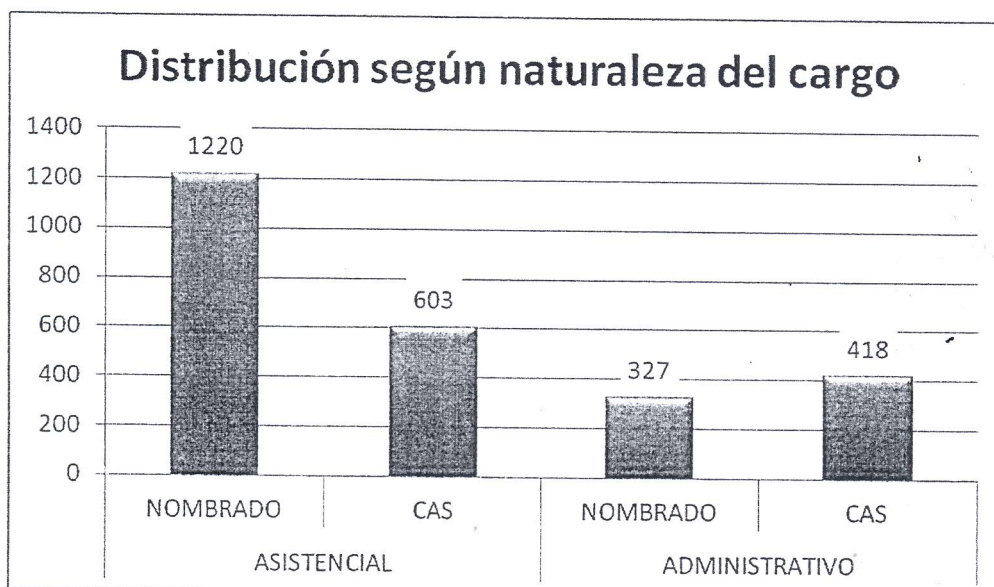
El grafico refleja que el 51.95%, corresponde a la población laboral en condición de nombrado, seguido del 34.42% de la población laboral en condición de contrato administradito de servicios (CAS).



**PEA HOSPITAL CAYETANO HEREDIA DICIEMBRE 2016
SEGÚN NATURALEZA DEL CARGO**

NATURALEZA DEL CARGO	TOTAL
ASISTENCIAL	1823
NOMBRADO	1220
CAS	603
ADMINISTRATIVO	745
NOMBRADO	327
CAS	418
TOTAL	2568

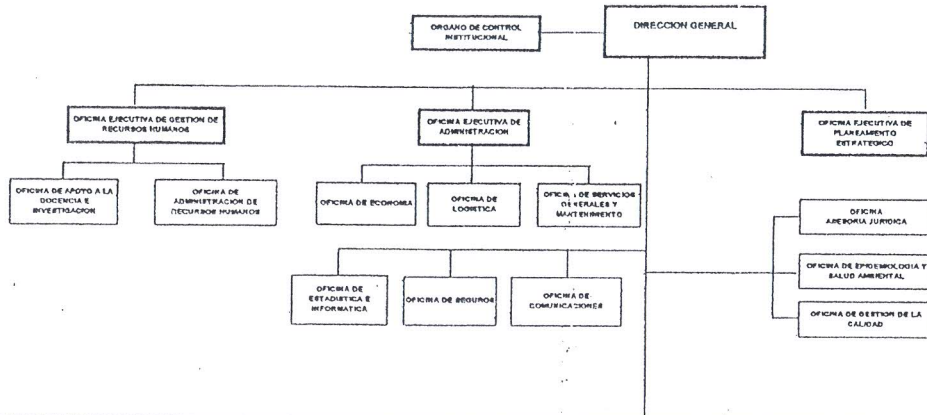
**DISTRIBUCION GRAFICA POR NATURALEZA DEL CARGO
PEA-HCH-DICIEMBRE 2016**



Observamos que el 70.89% de la población laboral del hospital, desempeña funciones asistenciales, en condición de nombrado y CAS, sólo el 29.11% del personal del hospital desempeña funciones administrativas.

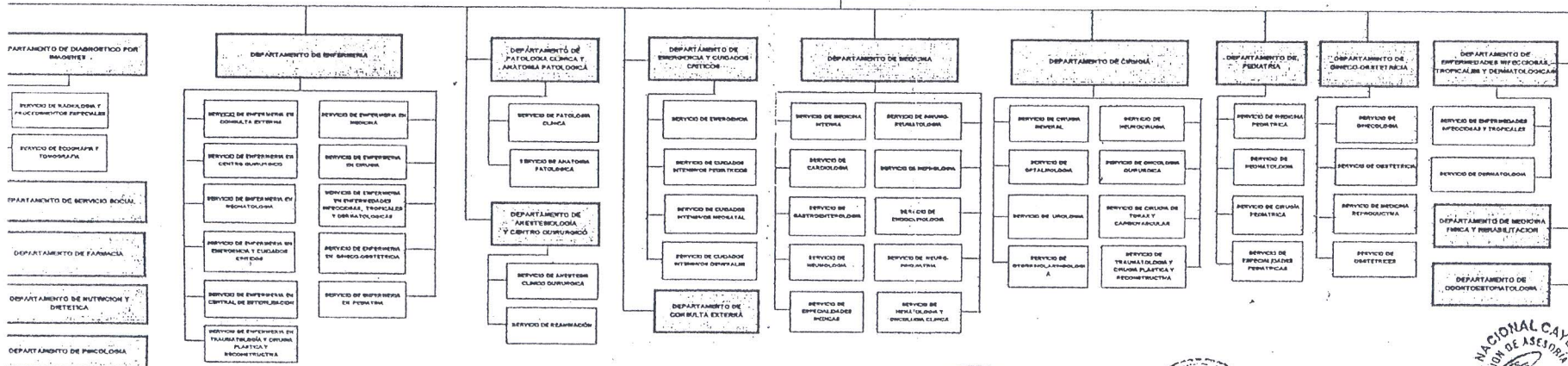


ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL PROPUESTO



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Dra. Magly García Becanegra
Secretaria General.
MINISTERIO DE SALUD



Magdy Garcia B.



Vallejos S.

