



N° 0462 DG-HONADOMANI-SB-2013

Resolución Directoral

Lima, 20 de NOVIEMBRE de 2013

Visto la Nota Informativa N° 582-2013-OP-HONADOMANI-SB

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, asimismo, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCCM se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3 y 4 que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, con Resolución Directoral N° 0209-DG-HONADOMANI-SB/2013, de fecha 13 de junio del 2013, se conformó el Comité Electoral para la Elección del representante de los trabajadores del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", ante el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personal, para el periodo 2014, documento en el cual se han propuesto los lineamientos generales para realizar las elecciones;

Que, mediante elecciones llevada a cabo el día 31 de julio del 2013 realizado en nuestra institución, el Presidente del Comité Electoral da a conocer con Acta el ganador para el representante de los trabajadores para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personal para el periodo 2014, siendo este el Lic. Ronald José Torres Martínez;

Que mediante Resolución Directoral N° 0378-DG-HONADOMANI-SB-2013, de fecha 23 de setiembre del 2013, se reconstituyó el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo del Personal para el periodo 2014 del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé".

Con las visaciones del Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Administración, de la Oficina de Asesoría Jurídica y del Director de la Oficina de Personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé";

En uso de las facultades conferidas por el Artículo 11 inciso c) de la Resolución Ministerial N° 884-2003-SA/DM, de fecha 04 de agosto del 2003, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"; y por la Resolución Ministerial N° 701-MINSA/2004, con la cual delegan facultades y atribuciones a los Directores de Hospitales y Jefes de las Oficinas de Recursos Humanos para expedir Resoluciones Directorales y Administrativas respectivamente, relacionadas con el ámbito administrativo sobre acciones de personal indicadas en los Artículos 1° y 2°;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Documento Técnico: **Plan de Desarrollo del Personal 2014**, del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", el mismo que cuenta con treinta y cinco (35) folios, en merito a los establecido en la parte considerativa de la presente Resolución Directoral.

Artículo Segundo.- Corresponde a la Oficina de Personal, la responsabilidad de su difusión y cumplimiento en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé".

Artículo Tercero.- Disponer la publicación del Documento Técnico: **Plan de Desarrollo del Personal 2014**, del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", en el portal de la página Web de la institución.

Regístrese y Comuníquese,

JCC/AAC/UGB/VFP/MOEM/ia
C.c. Dirección General (1)
DEA (1)
OP (1)
Archivo (1)

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
SAN BARTOLOME
DR. JULIO CANO CARDENAS
DIRECTOR GENERAL
R.S.P. 13730

El Presente Documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Que He Tenido a la Vista

Sra. Lidia Cristina Alache Pérez
FEDATARIO
HONADOMANI "SAN BARTOLOME"
FECHA 20/11/13

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
"SAN BARTOLOMÉ"
2014**



INDICE

1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	4
1.1 Misión	4
1.2 Visión	4
1.3 Principios	4
1.4 Valores institucionales	4
1.5 Objetivos Estratégicos Institucionales Generales	5
2. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES	6
2.1 Competencias Necesarias.	6
3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA CAPACITACION	8
3.1 Objetivos de la capacitación	8
3.2 Estrategias de la capacitación	9
3.3 Datos de la población de la entidad	9
3.4 Tipos de evaluación a ser implementados	9
3.5 Financiamiento	13
4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN	14
4.1 Metas e indicadores	14
4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación	15

PRESENTACIÓN

El Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" es un hospital especializado de alta complejidad, categorizado como III-1, ofertando servicios de atención integral a mujeres y niños, constituyéndose como un referente en el país en la atención del binomio madre niño, la docencia, la investigación y la difusión de una cultura de trabajo con enfoque de calidad.

Tenemos el prestigio a nivel nacional e internacional, que requiere de políticas y planes de mantenimiento y mejora permanente del desempeño institucional, así como de las competencias técnicas del recurso humano, como la base más importante de la institución, que individual y colectivamente contribuyen al fortalecimiento y cumplimiento de nuestra misión.

El Plan de Desarrollo de las Personas del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", se elaboró articulando los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, para la elaboración del PDP, 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.

El Plan de Desarrollo de las Personas 2014 del HONADOMANI " San Bartolomé" se ha desarrollado dentro del marco estratégico institucional cuyos objetivos se han articulado a objetivos de capacitación, con la finalidad de establecer lineamientos generales que orienten la identificación de competencias laborales para el desarrollo de las personas, desde una perspectiva holística reconociendo a nuestros colaboradores en su dimensión individual y como miembros del equipo de salud, con capacidades valiosas sobre las que se construirá el aprendizaje orientado a lograr un óptimo desempeño laboral y mejorar la calidad de la atención de nuestros pacientes.

En ese sentido, el proceso de capacitación tiene como finalidad mejorar el desempeño del recurso humano, concordantes con el avance de las ciencias y las tecnologías que repercuten fuertemente en el mercado laboral. De este modo, los procesos de capacitación y el perfeccionamiento del personal deberán reflejar en la mejora permanente de la prestación de servicios de salud con calidad a la población que acude a nuestra institución.

En este contexto el presente Plan contempla líneas de trabajo, compuesto por actividades de: actualización, adiestramiento y capacitación por competencias, inducción y re inducción laboral; así como las acciones de fomento del desarrollo humano y superación personal, fortalecimiento de las acciones de docencia mediante la formación de tutores internos, para las pasantías y los procesos de inducción del personal. Considerando a la capacitación como el eje fundamental para que los trabajadores puedan realizar sus labores con eficiencia, calidad y calidez.

En este sentido, el Plan deberá ejecutarse como un sistema integral, cíclico y permanente, propiciando el logro de mejores resultados en el cumplimiento de los objetivos institucionales, además de propiciar en los trabajadores, el desarrollo de mejores actitudes, habilidades y destrezas, constituyéndose así en un factor relevante en la superación laboral, profesional y de su equipo de trabajo.

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

HONADOMANI "SAN BARTOLOMÉ" 2014

1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1. Misión

"Somos un hospital de referencia nacional, que brinda atención altamente especializada a la salud sexual y reproductiva de la mujer y atención integral al feto, neonato, lactante, niño y adolescente; con calidad, eficiencia e inclusión social. Nuestro aporte a la sociedad, se consolida con la Docencia e Investigación que desarrollamos en forma permanente y nuestra participación activa en los planes y programas nacionales, así como en las acciones de proyección social a la comunidad"

1.2. Visión

"Ser un hospital reconocido a nivel nacional por la atención que brinda a la salud sexual y reproductiva de la mujer y a la salud del feto, neonato, lactante, niño y adolescente; que ha alcanzado los estándares de sus servicios altamente especializados y garantiza la calidad de sus procesos de atención, con eficiencia y sensibilidad social, en virtud del compromiso e identificación de sus recursos humanos altamente calificados que le permiten continuar siendo el líder de los hospitales de alta complejidad del sector salud."

1.3. Valores institucionales

Los valores que representa el Hospital son coherentes con los declarados por el Ministerio de Salud, que derivan de su condición de hospital público integrado en la red, en su papel como hospital de referencia, de hospital comprometido con la sociedad en que se encuentra inmerso.



- Derecho a la Salud
- Inclusión Social
- Respeto
- Excelencia
- Integridad
- Vocación de Servicio
- Eficiencia

1.4. Objetivos Estratégicos Generales Institucionales

1. Fortalecer la atención altamente especializada a la mujer con problemas en su salud materna y fetal, que contribuya a la disminución de la morbilidad y mortalidad materna y perinatal, con énfasis en la población más vulnerable.
2. Consolidar la atención altamente especializada que responde a las necesidades de salud del neonato, el niño y el adolescente, con énfasis en los trastornos nutricionales y enfermedades prevalentes, que contribuya a la disminución de la morbilidad y mortalidad por estas causas, principalmente en la población vulnerable.
3. Mejorar la atención especializada que responde a las Enfermedades Transmisibles (TBC y VIH/SIDA) y a las Enfermedades No Transmisibles y Crónico-degenerativas (especialmente Obesidad, Hipertensión Arterial, Diabetes Mellitus, Cáncer de Cuello Uterino y de Mama), que afectan a los grupos poblacionales objetivo de nuestro Hospital.
4. Lograr condiciones para responder como Hospital Seguro ante los riesgos y daños a la salud que puedan suscitarse por factores externos naturales y de origen antrópico.
5. Obtener la Acreditación como Hospital III-1 que cumple estándares de calidad de atención que se sustentan en una adecuada gestión clínica y seguridad de la atención que brindamos, así como en el desarrollo eficaz de procesos relevantes

para desarrollar la Atención Altamente Especializada, enfatizando la Gestión de Medicamentos, la Certificación de Competencias y la Docencia e Investigación.

6. Lograr la innovación de la infraestructura y equipamiento sustentada en evaluación de tecnologías hospitalarias y proyectos de inversión, e implementación de un sistema de información para la toma de decisiones, que permitan a una mayor capacidad de oferta de los servicios de salud altamente especializados del hospital.
7. Optimizar el apoyo administrativo con énfasis en el abastecimiento, el financiamiento y la gestión del aseguramiento, con repercusión positiva en la accesibilidad de nuestros usuarios a los servicios necesarios para la atención de sus necesidades de salud.

2. COMPETENCIAS NECESARIAS:

Para lograr los Objetivos Estratégicos del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" se requiere contar con colaboradores eficientes y plenamente identificados con los objetivos institucionales, siendo prioritario desarrollar o reforzar algunas competencias:

- a) Competencias para fortalecimiento de atención de salud dentro del marco de la gestión de la calidad en salud, al usuario y a la comunidad, mediante una comunicación asertiva e interculturalidad.
- b) Competencias en gestión del desarrollo de los recursos humanos en salud y desarrollo organizacional.
- c) Competencias para la organización y planificación para el logro de los objetivos y mejora del desempeño de los recursos humanos.
- d) Competencias para la gestión de prestación de salud altamente especializada con énfasis en la mujer, neonato e infante, sobre la plataforma de la Medicina Basada en Evidencias.

- e) Competencias para la gestión de prestación de atención de salud altamente especializada en enfermedades transmisibles y no transmisibles, crónicas, degenerativas, emergencia y urgencias.
- f) Competencias para la gestión de riesgos y desastres en el HONADOMANI "San Bartolomé" y ante situaciones de emergencias y desastres en la población.

3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA CAPACITACION 2014

(Matriz Cohesión anexo Nro. 1)

3.1 Objetivos de la capacitación

CUADRO 01

OBJETIVOS ESTRATEGICOS HONADOMANI " SAN BARTOLOMÉ" 2012 - 2016	OBJETIVOS DE CAPACITACION 2014
<p>OGE1: Fortalecer la atención altamente especializada a la mujer con problemas en su salud materna y fetal, que contribuya a la disminución de la morbilidad y mortalidad materna y perinatal, con énfasis en la población más vulnerable.</p>	<p>O.C.Q.1 Actualizar al personal en sus conocimientos, habilidades y aptitudes, considerando el desarrollo tecnológico, herramientas, procesos de organización de la oferta de servicios de salud y las exigencias de la demanda.</p>
<p>OGE2: Consolidar la atención altamente especializada que responde a las necesidades de salud del neonato, el niño y el adolescente, con énfasis en los trastornos nutricionales y enfermedades prevalentes, que contribuya a la disminución de la morbilidad y mortalidad por estas causas, principalmente en la población vulnerable</p>	<p>O.C.Q. 2 Entrenar al personal para la implementación de servicios estratégicos, técnicas y procedimientos que contribuyan al mejoramiento de la capacidad resolutive del hospital, acorde a la categoría III-E, así como para la innovación en la gestión institucional.</p>
<p>OGE3: Mejorar la atención especializada que responde a las Enfermedades Transmisibles (TBC y VIH/SIDA) y a las Enfermedades No transmisibles y crónico degenerativas (especialmente Obesidad, Hipertensión Arterial, Diabetes Mellitus, Cáncer de Cuello Uterino y de Mama), que afectan a los grupos poblacionales objetivo de nuestro Hospital.</p>	<p>O.C.Q. 2 Entrenar al personal para la implementación de servicios estratégicos, técnicas y procedimientos que contribuyan al mejoramiento de la capacidad resolutive del hospital, acorde a la categoría III-E, así como para la innovación en la gestión institucional.</p>

<p>OGE4: Lograr condiciones para responder como Hospital Seguro ante los riesgos y daños a la salud que puedan suscitarse por factores externos naturales y de origen antrópico.</p>	<p>O.C.Q. 3 Promover y estimular la identidad institucional del recurso humano, así como la mejora continua de sus habilidades, aptitudes y actitudes, que contribuyan en el desarrollo del desempeño laboral con calidad y eficiencia.</p>
<p>OGE 5: Obtener la Acreditación como Hospital III-1 que cumple estándares de calidad de atención que se sustentan en una adecuada gestión clínica y seguridad de la atención que brindamos, así como en el desarrollo eficaz de procesos relevantes para desarrollar la Atención Altamente Especializada, enfatizando la Gestión de Medicamentos, la Certificación de Competencias y la Docencia e Investigación</p>	<p>O.C.Q.4 Desarrollar acciones de educación continua orientadas a la inducción del personal, procesos de mejora continua, actualización permanente en la aplicación de normas técnico administrativas, desarrollo del personal, promoción de la identidad institucional y generación de una cultura de trabajo favorable</p>
<p>OGE 6: Lograr la innovación de la infraestructura y equipamiento sustentada en evaluación de tecnologías hospitalarias y proyectos de inversión, e implementación de un sistema de información para la toma de decisiones, que permitan a una mayor capacidad de oferta de los servicios de salud altamente especializados del hospital.</p>	<p>O.C.Q. 4 Desarrollar acciones de educación continua orientadas a la inducción del personal, procesos de mejora continua, actualización permanente en la aplicación de normas técnico administrativas, desarrollo del personal, promoción de la identidad institucional y generación de una cultura de trabajo favorable</p>
<p>OGE 7: Optimizar el apoyo administrativo con énfasis en el abastecimiento, el financiamiento y la gestión del aseguramiento, con repercusión positiva en la accesibilidad de nuestros usuarios a los servicios necesarios para la atención de sus necesidades de salud.</p>	<p>O.C.Q.5 Promover y estimular la identidad institucional del recurso humano, así como la mejora continua de sus habilidades, aptitudes y actitudes, que contribuyan en el desarrollo del desempeño laboral con calidad y eficiencia.</p>

3.2 Estrategias de la capacitación

- 3.2.1. Aplicación de técnicas modernas de capacitación y educación continua en servicio, para la implementación y desarrollo de Actividades de Capacitación y Asesoría Técnica.
- 3.2.2. Planificación y desarrollo de talleres en áreas administrativas y asistenciales.



- 3.2.3 Planificación y desarrollo de especialidades y diplomados que brinden las herramientas necesarias para el cumplimiento de las metas institucionales.
- 3.2.4. Realización de pasantías, rotaciones externas, cursos y talleres en temas asistenciales en relación directa con las funciones que desempeñan los recursos humanos.
- 3.2.5. Desarrollo de actividades de capacitación en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).
- 3.2.6 Realización cursos corporativos, de acuerdo a los convenios interinstitucionales vigentes.

3.3 Datos de la población de la entidad:

En el HONADOMANI "San Bartolomé" se cuenta con 882 plazas de personal nombrado, 882 plazas ocupadas, 8 plazas bloqueadas. Asimismo contamos con 30 destacados de otros establecimientos, 06 contratados a plazo fijo y 447 contratados en la modalidad de CAS. En el CAP institucional se han definido adicionalmente 21 cargos de confianza y 83 cargos previstos, aún es necesaria la incorporación de personal a la institución especialmente los que vienen trabajando en el régimen de CAS, tenemos brechas de algunas especialidades médicas, así como hay déficit de algunos tipos de profesionales asistenciales como por ejemplo: enfermeras, y nutricionistas, para cubrir las necesidades de acuerdo al nivel de complejidad III-1. Por otra parte nuestra institución cuenta con un total de 74 médicos residentes, de los cuáles 44 son destacados y 30 de plaza libre.



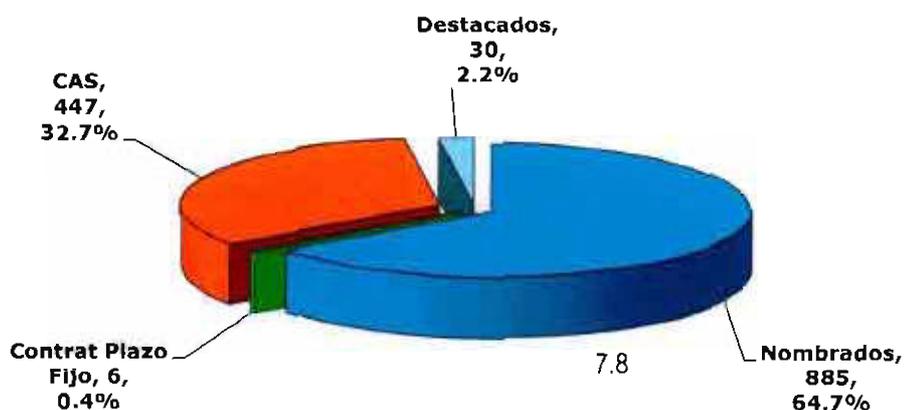
Tabla N° 01
Resumen del Recurso Humano, según condiciones laborales

CARGO / CATEGORIA / NIVEL	NOMBRADOS	CONTRATADOS	TOTAL
Profesionales de la salud	368	206	574
Médicos	127	67	194
Enfermeras	125	97	222
Obstetras	43	11	54
Cirujano dentista	7	3	10
Tecnólogo medico	25	14	39
Psicólogos	8	1	9
Otros profesional de la salud	34	13	47
Profesionales administrativos	45	22	67
Técnicos	381	143	524
Auxiliares	81	76	157
Directivos	9	0	9
TOTALES	885	447	1332

Fuente: Unidad de Programación, Enero 2013



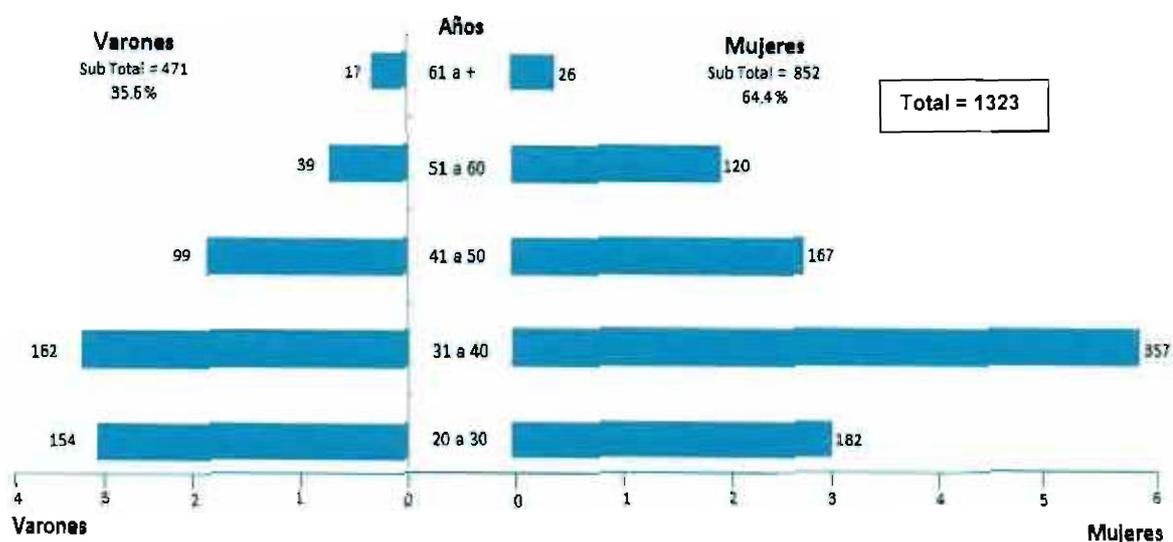
Cuadro N° 01
Composición del personal, según su condición laboral



Se observa que el total de recurso humano incluye a los destacados y a los residentes que están asignados a la institución. El 43.1% del total de los trabajadores son profesionales, de los cuales el 10% representa a los profesionales administrativos, es importante este análisis desde la perspectiva que el Hospital es de alta especialización, por contraste el mayor porcentaje está dado por personal técnico y auxiliar 52.8% estos porcentajes debieran ir disminuyendo especialmente el de personal auxiliar, pues las necesidades para un hospital III-1 están más orientadas a personas técnicas con mejores niveles de capacitación que permitan el cumplimiento de los procedimientos técnicos

asistenciales y administrativos.

Cuadro N° 02
Pirámide Poblacional: Trabajadores del Hospital San Bartolomé



La población de trabajadores de nuestra institución está compuesta por un 64.4% mujeres y 35.6% varones. La pirámide poblacional nos sugiere la necesidad de fortalecer las competencias en los grupos jóvenes a fin de garantizar una atención de calidad, planes de formación para la conducción, liderazgo y docencia, así como planes de remplazo.



Tabla N° 02
Distribución del personal por Cargos según clasificación de grupo ocupacional 2011

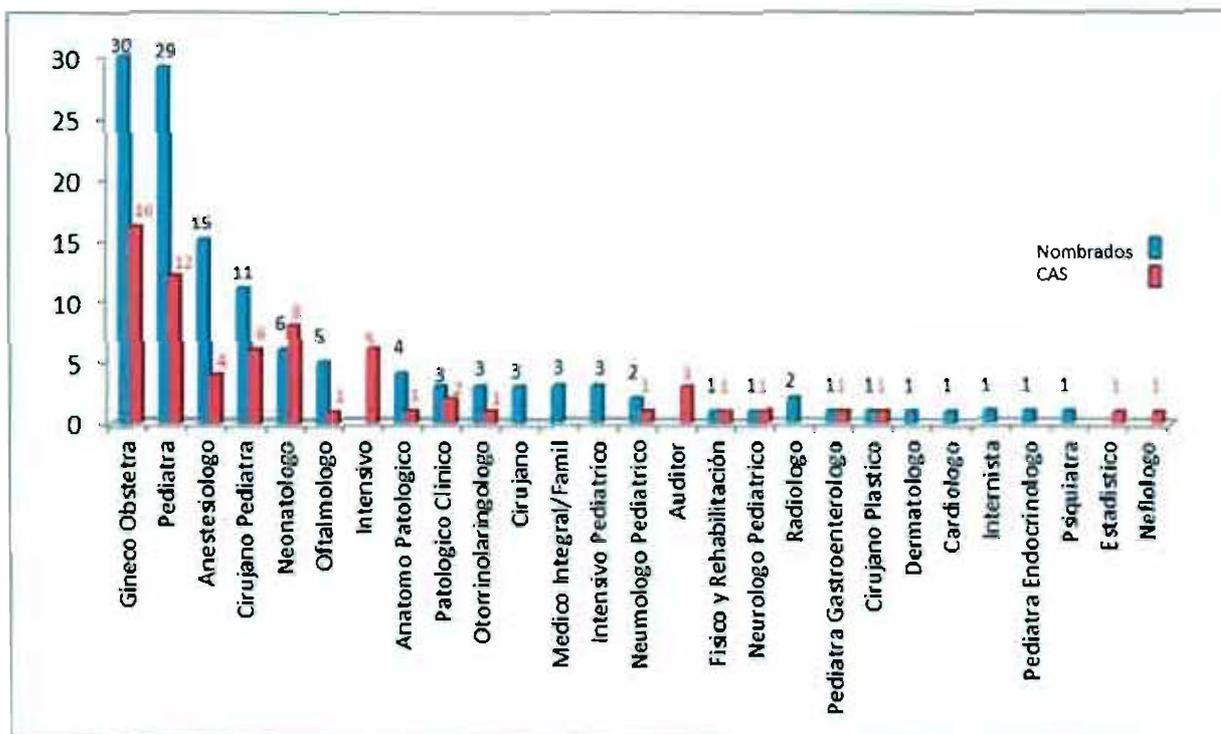
ÓRGANOS O UNIDADES ORGÁNICAS	CLASIFICACION				TOTAL
	Directivos	Profesionales	Técnicos	Auxiliares	
ORGANO DE DIRECCION	2	3	8	0	12
ORGANO DE CONTROL	1	2	0	0	6
ORGANO DE ASESORAMIENTO	4	18	9	0	35
ORGANO DE APOYO	9	29	91	21	191
ORGANO DE LINEA	51	358	268	58	727
TOTAL OCUPADOS	67	401	376	79	971

Fuente: CAP reordenado 2010.

Cuadro N° 03



Distribución del Personal Médico según Especialidades y Condición Laboral



Fuente: Oficina de Personal 2013

Tabla N° 02
Distribución de Personal según Grupo Profesional

Grado Académico y Especialidad, según profesionales				
Profesionales	Profesionales	Maestría	Doctorado	Especialidad
Médicos	129	13	0	61
Odontólogos	7	1	0	0
Obstétrices	36	3	0	0
Psicólogos	8	0	0	0
Enfermeras	114	5	0	0
Nutricionista	3	0	0	0
Asistente Social	12	0	0	0
Biólogos	0	0	0	0
Tecnólogo Médico	24	0	0	0
Químico Farmacéutico	5	0	0	0

Abogado	1	0	0	0
Ingenieros	1	0	0	0
Otros	506	0	0	0
Total	846	22	0	61

Existe un grupo de profesionales con grados académicos de maestría y doctorados, no obstante, muchos de ellos solo cuentan con certificados de haber concluido los estudios post grado, lo que implica necesidad de brindar oportunidad al personal egresado, para contribuir en la obtención de sus respectivos títulos.

3.4 Tipos de evaluación a ser implementados

Para el monitoreo, evaluación y verificación de los resultados esperados en el Plan de Desarrollo de las Personas, se aplicaran modalidades de evaluación oportuna a las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado.

La medición del impacto de capacitación se realizará a través de tres niveles



Se prevé como tipos de evaluación del personal:

- EVALUACION DE REACCION
- EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE
- EVALUACIÓN DE APLICACION
- EVALUACIÓN DE RESULTADO

Estas evaluaciones serán aplicadas de acuerdo a las acciones programadas en los planes anuales y con los instrumentos elaborados para tal fin. De ser necesario, serán complementadas con otras metodologías de evaluación.

3.5 Financiamiento

El Plan de Desarrollo de las Personas del HONADOMANI " San Bartolomé" para el año 2013 contó con una disponibilidad presupuestal de S/. 200,000.00 nuevos soles, debidamente aprobado y para el año 2014 se incrementará el presupuesto en un 60%, haciendo un total de S/. 320,00.00 nuevos soles debidamente aprobados

Tabla N° 03
PRESUPUESTO PDP 2014 HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO "SAN BARTOLOMÉ"

2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
200,000	320,000				



4 METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

4.1 Metas e indicadores:

Tabla N° 04

METAS DEL PDP 2014 HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO "SAN BARTOLOMÉ"

a. 80% del Personal de salud capacitado para la atención con calidad en salud.

b. 80% de Gestores o de personal con funciones relacionadas a recursos humanos, capacitados en Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos.

c. 80% de los gestores y personal con funciones relacionadas, capacitados en rectoría, fortalecimiento de la gestión administrativa y asistencial.

d. 80% de Profesionales Médicos, Profesionales de la Salud y personal técnico, capacitados en la atención de salud altamente especializada dirigida a la mujer, neonato e infante, adolescente que contribuya a la reducción de la morbi mortalidad materna neonatal e infantil.

e. 80% de personal asistencial y personal administrativo con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de enfermedades transmisibles.

f. 80% de personal asistencial y personal administrativo con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de enfermedades no transmisibles, enfermedades crónicas y degenerativas.

g. 80% de personal asistencial y personal administrativo con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de emergencias y urgencias.

h. 80% de gestores y personal con funciones relacionadas, capacitados en vulnerabilidad hospitalaria y Gestión de Riesgos y Desastres.

i. Gestionar el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo



j. Generar Cultura de calidad y seguridad del paciente en el 80% de los trabajadores de la institución.

k. Crear identidad institucional en el 100% de trabajadores del HONADOMANI "San Bartolomé"

Los indicadores que podrían ser usados dependiendo del tipo de capacitación impartida, serían:

Tabla N° 05
INDICADORES DEL PDP 2014
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO "SAN BARTOLOMÉ"

INDICADOR	FORMULA
% Cobertura:	$\frac{\text{Nº de trabajadores programados en acciones de capacitación}}{\text{Nº total de trabajadores}}$
% Asistencia	Número de personas que asistieron efectivamente/ Número de personas programadas.
Número de personal capacitado anualmente	Nº de personal capacitado/ total de Personal
Cantidad de curso impartidos anualmente, % de Eficiencia de acciones de capacitación.	Nº de acciones de capacitación ejecutados/ Total de acciones de capacitación programados por año
% de Eficiencia por Tipo de acción de capacitación Talleres realizados anualmente	Nº de talleres ejecutadas / Total de talleres programados en el año. ...(aquí se consideran todos los tipos de acción de capacitación que tengan programadas)

<p>Cantidad de pasantías y rotaciones externas anualmente.</p>	<p>N° de pasantías ejecutadas / Total de pasantías programados en el año. N° de rotaciones externas ejecutadas / Total de rotaciones Externas programadas en el año.</p>
---	--

4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Para poder realizar el seguimiento y evaluación de las actividades de capacitación se aplicarán los siguientes mecanismos:

De reacción:

Permite medir la satisfacción de los capacitados con respecto a la formación que acaba de recibir; normalmente esta evaluación se suele realizar mediante un cuestionario al acabar el curso. El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y las áreas de oportunidad de los cursos o talleres de formación, con el fin último de mejorar en ediciones futuras.

De aprendizaje o de conocimientos:

Pretende medir los conocimientos adquiridos por los capacitados a lo largo del curso a través de una prueba de control antes y después de la acción formativa o también o mediante entrevistas con los participantes del curso.

Las evaluaciones de este nivel determinan el grado en que los participantes realmente asimilaron lo que se les impartió, y la forma en que algunos factores pueden influir en el aprendizaje, como pueden ser el contenido del curso, las actividades de aprendizaje, la estructura del curso, los materiales y las herramientas empleadas, etc.

De comportamiento o aplicación:

Mide si los capacitados de un curso pueden aplicar en su trabajo los conocimientos adquiridos. Implica la observación de los trabajadores participantes en la ejecución de habilidades.

Es necesario precisar que se requiere que haya pasado un periodo de tiempo entre el

término de la capacitación y el momento en que se obtiene la información sobre la aplicación, es decir, se observa su desempeño. Generalmente consideran entre tres (03) meses y un (01) año después de finalizada la actividad como el tiempo aceptable para aplicar este nivel de evaluación.

La información se rescata no sólo de la observación del trabajador en su desempeño sino que implica conocer la opinión de los usuarios de los servicios, quienes son los que reciben la atención por parte del trabajador que fue capacitado.

De resultados:

En esta modalidad se intenta medir si los objetivos planteados en la acción de capacitación impactan en la institución. Debe pasar un cierto tiempo antes de realizar las evaluaciones. Su aplicación tiene por objetivo evaluar el beneficio institucional que ha producido la acción de capacitación. Se puede aplicar entrevistas en el lugar del trabajo, análisis de costo beneficio, entre otros y determinar el impacto de la capacitación sobre el servicio.

ANEXO N° 01

MATRIZ DE COHESION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2014	COMPETENCIAS NECESARIAS	OBJETIVOS DE CAPACITACION 2014	METAS
OE 1. <i>Fortalecer la oferta de los Servicios de Salud con enfoque de calidad.</i>	Competencias para fortalecimiento de atención de salud dentro del marco de la gestión de la calidad en salud, al usuario y a la comunidad, mediante una comunicación asertiva e interculturalidad	O.C.Q.1 Fortalecer la atención de calidad al usuario de acuerdo a políticas institucionales, dentro del marco de la Gestión de la calidad.	a. 80% del Personal de salud capacitado para la atención con calidad en salud al usuario.
OE 2. <i>Fortalecer la gestión del potencial humano.</i>	Competencias en gestión del desarrollo de los recursos humano en salud y desarrollo organizacional	O.C.Q. 2 Fortalecer la gestión del desarrollo de los recursos humanos.	b. 80% de Gestores o personal con funciones relacionadas a RRRHH, capacitado en Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos.
OE 3. <i>Optimizar la Gestión institucional para mejorar el desempeño.</i>	Competencias para la organización y planificación para el logro de los objetivos y mejora del desempeño de los RRRHH	O.C.Q.3 Mejorar el desempeño de los RRRHH para el logro de los objetivos institucionales basados en la Gestión Institucional.	d. 80% de los Gestores y personal con funciones relacionadas a gestión institucional, capacitados en rectoría, la organización y planificación en la gestión administrativa o gestión asistencial.
OE 4. <i>Fortalecer la atención de salud altamente especializada dirigida a la mujer, neonato e infante, que contribuya a la reducción de la morbi- mortalidad materna neonatal e infantil.</i>	Competencias para la gestión de prestación de salud altamente especializada con énfasis en la mujer, neonato e infante, sobre la plataforma de la MBE	O.C.Q.4 Fortalecer la atención de salud de la mujer, neonato e infante.	f. 80% de Profesionales Médicos, no médicos y personal técnico, capacitados en la atención de salud de las mujeres, neonatos e infantes que contribuya a la reducción de la morbi- mortalidad materna neonatal e infantil.
OE 5. <i>Brindar atención de salud especializada orientada a</i>	Competencias para la gestión de prestación de atención de salud altamente especializada	O.C.Q.5.1 Fortalecer la atención de salud de las enfermedades transmisibles en todas las etapas de la vida	g. 80% de personal asistencial y personal con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de enfermedades transmisibles.

<p>disminuir y controlar las enfermedades transmisibles y no transmisibles, crónicas y degenerativas, así como la atención de emergencias y urgencias médicas que afectan a la población en todas las etapas de vida.</p>	<p>en enfermedades transmisibles y no transmisibles, crónicas, degenerativas, emergencia y urgencias.</p>	<p>O.C.Q.5.2 Fortalecer la atención de salud de las enfermedades no transmisibles, enfermedades crónicas y degenerativas en todas las etapas de la vida</p>	<p>h. 80% de personal asistencial y personal con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de enfermedades no transmisibles, enfermedades crónicas y degenerativas.</p>
<p>OE 6. Disminuir los riesgos de vulnerabilidad Hospitalaria para optimizar la atención de salud de la población en situaciones de emergencias y desastres.</p>	<p>Competencias para la Gestión de Riesgos y desastres en el HNDM</p>	<p>O.C.Q.5.3 Fortalecer la atención de salud en emergencias y urgencias en todas las etapas de la vida</p> <p>O.C.Q.6.1 Fortalecer la evaluación de la vulnerabilidad hospitalaria y la gestión de riesgos y desastres.</p>	<p>i. 80% de personal asistencial y personal con funciones relacionadas, capacitados en la atención de salud de emergencias y urgencias.</p> <p>j. 80% de gestores y personal con funciones relacionadas, capacitados en Vulnerabilidad Hospitalaria y Gestión de Riesgos y Desastres</p>



ANEXO N° 02

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE CAPACITACION – TALLER...

Recursos Humanos le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra unidad valora enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta:

-En términos generales, ¿cómo calificaría usted el taller...?

Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo

-¿Considera que el contenido del taller le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?

Sí, bastante Sí, moderado Sí, un poco No

-En forma individual, ¿cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
Expositor 1					
Expositor 2					

-¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
A. Atención en la inscripción					
B. Instalaciones / aula					
C. Coffeebreaks					
D. Audio / Video					
E. Otro:					

-¿El horario le pareció el adecuado?

Sí No

Si su respuesta es No, qué otros horarios sugeriría?

Días:

Horas:

-¿Cómo tuvo conocimiento del taller XX? (puede marcar más de una alternativa)

- Recibió correo electrónico de Recursos Humanos
- Por la revista interna
- Su jefe se lo sugirió
- Pizarra de comunicaciones
- Intranet
- Otro medio:

-¿Qué tema(s) le interesaría que tratemos en próximos talleres de capacitación?

Comentarios y sugerencias:

.....

¡Muchas gracias por su colaboración!