

Resolución Directoral

Lima, 30 de 01 de 2013

Visto la Nota Informativa N° 031-OP-HONADOMANI-SB-2013

CONSIDERANDO:

Que, mediante el documento del visto, de fecha 28 de enero del 2013 el Director de la Oficina de Personal, del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", manifiesta que la Unidad de Capacitación y Desarrollo de Personal ha concluido con la elaboración del Plan Anual de Desarrollo de Capacidades 2013, basado en el diagnóstico de necesidades de capacitación, realizadas de manera coordinada con las diferentes Unidades Orgánicas de nuestra institución;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, establece que la capacitación estará orientada al desarrollo de conocimientos y aptitudes, prácticas habilidades y valores positivos del servidor tendientes a garantizar el desarrollo de la carrera administrativa. Asimismo, el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento en el Sector Público, y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establecen las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado y la Resolución Ministerial N° 541-95-SA/DM, aprueba el Reglamento del Comité de Becas y Capacitación del Ministerio de Salud y en concordancia con los últimos dispositivos legales;

Que, el Decreto Supremo N° 007-2010-PCM, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Normatividad del Servicio Civil, que en su Capítulo VI, establece aspectos de gestión y administración de la capacitación;

Que, de conformidad con la Ley N° 27657 "Ley del Ministerio de Salud", Decreto Supremo N° 003-2010, que aprueba la modificación del Reglamento de Organización del Ministerio de Salud; Art. 11° inciso c) de la Resolución Ministerial. N° 884-2003-SA/DM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", y la Resolución Ministerial N° 701-2004/MINSA, en 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, relacionados con el ámbito administrativo sobre acciones de personal indicadas en los artículos 1° y 2°;

En uso de las facultades conferidas por la Resolución Ministerial N° 701-MINSA/2004, en la cual delegan facultades y atribuciones a los Directores de Hospitales para expedir Resoluciones Directorales, relacionadas con el ámbito administrativo sobre acciones de personal indicadas en los Artículos 1° y 3°;

Contando con las visaciones de la Oficina Ejecutiva de Administración, y las Oficinas de Personal y Asesoría Jurídica del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé";

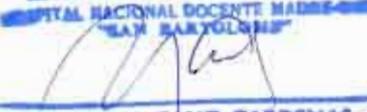
SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Documento Técnico: **Plan Anual de Desarrollo de Capacidades 2013**, del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", el mismo que cuenta con nueve (09) capítulos y consta de veinticinco (25) folios, en mérito a lo 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 Anual de Desarrollo de Capacidades 2013**, del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", en el portal de la página Web de la institución.

Regístrese y Comuníquese

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
"SAN BARTOLOME"

DR. JULIO CANO CARDENAS
DIRECTOR GENERAL
1 MAR 2013

JCC/ AAC / VFP/ MOE/ MBI
C.c. Dirección General (1)
Ofic. Ejecutiva de Administ. (1)
Ofic. Planeamiento Estrat. (1)
Ofic. Personal (1)
Ofic. Est. e Inf. (1)
Archivo (1)

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES 2013



<u>Nº</u>	<u>Contenido</u>	<u>Pág.</u>
I	Título: Documento Técnico: Plan Anual de Desarrollo de Capacidades 2011	01
II	Índice	01
III	Introducción	02
III	Finalidad	03
IV	Objetivos	03
V	Base legal	04
VI	Ámbito de aplicación	04
VII	Contenido	04
	7.1 Marco Estratégico:	05
	7.2 Articulación con los Objetivos Institucionales: Plan Estratégico 2007 – 2011	05
	7.3 Análisis Situacional de Recursos Humanos:	08
	7.4 Reflexión de la Práctica Diaria (RPD):	15
	7.5 Programación de las Actividades de Capacitación 2011	18
IX	Referencias bibliográficas	27



El Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”, viene destacando como el hospital de alta complejidad, en la categoría III-1, ofertando servicios de atención de salud especializada e integral a las mujeres y niños, constituyéndose en un hospital importante para el país en las funciones de atención de salud al 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 el pilar más importante de la institución, que individual y colectivamente contribuyen en el fortalecimiento y cumplimiento de nuestra misión.

El Plan de Desarrollo de Capacidades 2013, tiene como objetivo establecer las líneas generales y criterios de actualización y adiestramiento, en el marco de los objetivos institucionales y las necesidades de capacitación priorizadas por las diferentes Unidades Orgánicas del hospital.

En ese sentido, el proceso de capacitación tiene como finalidad mejorar el desempeño del recurso humano, concordantes con el vertiginoso 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 y adiestramiento, capacitación y certificación por competencias, inducción y reinducción y el programa de complementación académica; 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 educación en adultos, para las pasantías y los procesos de inducción del personal. Estas acciones se complementarán con la gestión de becas para estudios superiores y capacitaciones del personal, considerando a la capacitación como el eje fundamental para que los trabajadores realicen sus labores con eficiencia y calidad.

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 del personal.



IV FINALIDAD

Contribuir a la gestión institucional, teniendo como eje al recurso humano, a través del mejoramiento y desarrollo de sus competencias y desempeño laboral individual y colectivo, para el incremento sustantivo de la satisfacción del usuario, con la calidad de atención especializada de salud.



V OBJETIVOS

Objetivo General:

Propiciar de forma integral el desarrollo de las competencias técnicas del personal, para el desempeño eficiente en el cumplimiento de sus funciones en la institución y favorecer el desarrollo profesional y de los equipo de trabajo.



Objetivos específicos:

1. Orientar el Plan de Desarrollo de Capacidades al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales, que permitan mejorar la capacidad resolutive de los servicios estratégicos, concordante con la categoría del hospital.
2. 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.
3. 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.
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
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.



VI.- BASE LEGAL

- Ley N° 27657 Ley del Ministerio de Salud
- Ley N° 28175 Ley Marco del Empleado Público.
- Ley N° 27658 Ley de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público
- Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública
- D.L. N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa
- D.L. N° 1025 Aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- D.S.009-2010-PCM Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- D.S. N° 027- 2007-PCM Establece la Política Nacional en materia de Descentralización, capacitar sectorialmente a los Gobiernos Regionales y Locales.
- D.S. N° 047- 2009- PCM Establece que cada Ministerio, aprobará su respectivo Plan Sectorial de Desarrollo de Capacidades para el ejercicio de las funciones transferidas.
- D.S. N° 004-2010 – PCM Aprueba el " Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Pública y Buen Gobierno de Los Gobiernos Regionales y Locales"
- D. S. N° 086-2010-PCM. Incorporación de la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades públicas.
- D.S. N° 005-90-PCM Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa
- D.S. N° 014-2002-SA Reglamento de Organización de Funciones del Ministerio de Salud.
- R.S. N° 014-2002-SA Lineamientos de Política del Sector Salud.
- R.M N° 541-95-SA/DM Reglamento del Comité de Becas y Capacitación del MINSA.
- R.M N° 993-2005/MINSA. Lineamientos de Política Sectorial para las Inversiones en Salud.
- R.M N° 1007-2005/MINSA. Lineamientos de Política Nac. para el Desarrollo de RR.HH en Salud
- R.M N° 884-2003-SA/DM. ROF del HONADOMANI "San Bartolomé".
- R.D. N° 050-DG-HONADOMANI-SB-08 Directiva sobre Capacitaciones y otorgación de becas.



VII AMBITO DE ACCION

El Plan Anual de Desarrollo de Capacidades 2013 será de aplicación institucional, siendo beneficiarios, los trabajadores del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé".



VIII.- CONTENIDO

8.1 Marco Estratégico:

La capacitación debe ser considerada como una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito general debe encaminarse a preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para mejorar sus competencias orientadas hacia el mejor desempeño de todo el personal en los diversos niveles jerárquicos y funciones, en sus actuales y futuros cargos, y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno y del momento.

El Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" es un establecimiento de salud de tercer nivel de atención, una entidad pública, responsable de satisfacer las necesidades de salud de la población, que demanda atención de mediana y alta complejidad, con énfasis en la recuperación y rehabilitación de los problemas de salud. La característica principal que nos identifica, es la constancia por realizar nuevas y creativas formas de gestión que permiten a sus Unidades Productoras estar en la capacidad de cumplir nuestro siguiente marco estratégico:

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.

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."

Nuestros valores:





8.2 Articulación con los Objetivos Institucionales y Resultados Esperados POA 2013.

OBJETIVO GENERAL INSTITUCIONAL MINSA	OBJETIVOS GENERALES 2013 HOSPITAL SAN BARTOLOME*	RESULTADOS ESPERADOS 2013 HOSPITAL SAN BARTOLOME
Reducir la mortalidad materna y neonatal con énfasis en la población más vulnerable	1) Brindar servicios altamente especializados de atención materno-fetal y neonatal, así como de salud sexual y reproductiva de la mujer, que contribuye a la reducción de la mortalidad materna y neonatal.	Reducción de la morbilidad materna por complicaciones del parto y puerperio en un 4 %
		Reducción de la Mortalidad Neonatal en un 3%
		Incremento de 30% la atención altamente especializada de problemas ginecológicos
Reducir la desnutrición crónica en menores de 5 años con énfasis en la población de pobreza y extrema pobreza	2) Incrementar nuestra intervención sobre los trastornos nutricionales y enfermedades prevalentes que afectan a la salud del niño y del adolescente, que contribuye a la reducción de la morbimortalidad por desnutrición crónica.	Reducción de los trastornos nutricionales crónicos que afectan a la población infantil en un 2 %
Disminuir y controlar las enfermedades no trasmisibles con énfasis en la población en pobreza y extrema pobreza	3) Brindar atenciones que permiten controlar y reducir la tendencia incremental de las Enfermedades No Transmisibles y Crónico Degenerativas mediante atención especializada a la mujer en edad fértil, el niño y adolescente que acude a nuestro Hospital	Incremento del atenciones de salud bucal y salud ocular en un 50% en niños y adolescentes atendidos en el hospital
		Incremento del despistaje de Cáncer de cuello uterino y de mama en un 50%, en las mujeres en edad fértil que se atienden en el hospital.
Disminuir y controlar las enfermedades transmisibles con énfasis en la población en pobreza y extrema pobreza	4) Incrementar las intervenciones que permitan reducir y controlar la TBC, el VIH-SIDA y otras Enfermedades Transmisibles prevalentes, mediante atención especializada a la población que acude a nuestro Hospital	Incremento de la detección de TBC en los pacientes atendidos en el hospital y los trabajadores en un 100%
Reducir y mitigar los daños y/o lesiones ocasionadas por factores externos	5) Desarrollar intervenciones que contribuyen a la reducción de la morbilidad y mortalidad por condiciones de urgencia y emergencia así como al mejoramiento de la capacidad de respuesta ante los riesgos de desastres por factores naturales y antrópicos que puedan ocasionar daños a la salud en la población de nuestro ámbito de intervención	Disminución al 30% las prioridad de atención IV y al 20% la prioridad III, en el servicio de emergencia pediátrica
		Cumplimiento del 100% de las intervenciones programadas para la respuesta ante situaciones de emergencias y/o desastres
Fortalecer el ejercicio de la rectoría y optimización de los servicios de Salud	6) Desarrollar procesos relevantes para la atención altamente especializada, enfatizando la Gestión de Medicamentos, la Certificación de Competencias y la Docencia e Investigación de manera que se alcance estándares de gestión clínica y seguridad de la atención que contribuyan a la Acreditación como Hospital III-E.	Incremento de la disponibilidad de medicamentos al 95%
		Uso racional de medicamentos y buenas prácticas de prescripción en el 100% de recetas
	Campos Clínicos normalizados y organizados al 90%	
	Implementación de tecnologías hospitalarias en 70% de las UPSS.	
	Cumplimiento del 70% de macro procesos en la autoevaluación	
	Disminución de 10% de los Eventos adversos de la Atención.	
	Gestión Administrativa que alcanza más del 90% de las acciones programadas	
Incremento de la capacitación por competencias en un 100%		
	7) Gestionar con eficacia los recursos administrativos enfatizando la innovación tecnológica hospitalaria, sistemas de información, el desarrollo de los recursos humanos y la mejora continua de sus competencias, su salud y seguridad en el trabajo que contribuya a su identificación y compromiso institucional.	

8.3 Análisis Situacional de Recursos Humanos:

Aspectos Críticos en la Gestión de Recursos Humanos:

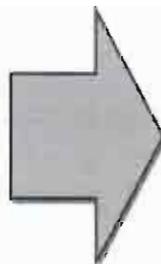
El desarrollo del recurso humano mantiene un esquema tradicional que no contribuye de manera importante al logro de los objetivos institucionales y la innovación hospitalaria que el HSB se ha propuesto. No se ha avanzado en la implementación de un sistema de Gestión del Recurso Humano basado en Competencias”, se determina como uno de los ejes de intervención al “Desarrollo de los RR HH Basado en competencias en el Hospital San Bartolomé”, basado en cinco aspectos críticos que serán abordados en el Plan Táctico Institucional.

ASPECTOS CRITICOS

1. El Sistema de Desarrollo de Recursos Humanos del Hospital San Bartolomé mantiene un Enfoque Tradicional y no dispone de información relevante sobre los resultados del mismo.
2. El Hospital San Bartolomé no cuenta con perfiles laborales definidos para el personal asistencial y administrativo, los MOF solo plantean requisitos mínimos para los cargos, que no necesariamente aseguran las competencias que para éstos deben tenerse.
3. Los procesos de gestión de recursos humanos actuales, no están acordes a la innovación que el HSB se ha planteado, por no estar sustentados en perfiles de competencias laborales normalizados.
4. La evaluación actual de los RRHH del HSB, no permite valorar sus competencias y establecer las acciones que se requieren para una adecuada gestión de los mismos.
5. En la actualidad el HSB no otorga certificación a los RR HH que cumplen con las “competencias” establecidas para cada actividad laboral de acuerdo a los perfiles normalizados.

ACCIONES NECESARIAS

1. Realizar un análisis situacional sobre los recursos humanos, que permita caracterizar el modelo de gestión de RRHH, en relación al enfoque de competencias laborales.
2. Elaborar los perfiles laborales basados en competencias, para cada grupo ocupacional y por Unidades Orgánicas.
3. Implantar procesos de gestión de RRHH con enfoque en el desarrollo de competencias debidamente normalizados.
4. Establecer criterios de evaluación periódica del desempeño de los RR HH en relación a sus perfiles de competencias laborales.
5. Implementar el programa de capacitación por competencias laborales y acorde a los objetivos institucionales.
6. Establecer los criterios para la certificación periódica (bianaual) de las competencias de los RR HH del HSB en relación a los perfiles laborales normalizados.



La Cultura organizacional expresa características que no contribuyen al trabajo en equipo y afectan la gestión, lo que repercute principalmente en la oportunidad de respuesta del componente asistencial y sanitario ante las necesidades de la población usuaria. Se encuentra deficiencias en la comunicación entre niveles directivos y operativos que afecta la continuidad de la atención asistencial y administrativa.

El Hospital San Bartolomé, cuenta con equipos de profesionales y técnicos que tienen especialización, en la mayoría de los servicios estratégicos. Sin embargo los recursos humanos requieren desarrollar y actualizar sus competencias acordes con la categoría III-E que ha alcanzado el Hospital, por lo que se requiere implementar un sistema de Gestión del Recurso Humano basado en competencias.

El desarrollo del recurso humano, especialmente las capacitaciones, han mejorado en su cobertura, tratando en lo posible orientar las acciones de capacitación a los objetivos institucionales y a los equipos de trabajo, reduciendo cada vez las capacitaciones tradicionales que contribuye poco a mejorar las competencias que el hospital requiere, para su categoría III-E.

Población de Trabajadores del Hospital San Bartolomé:

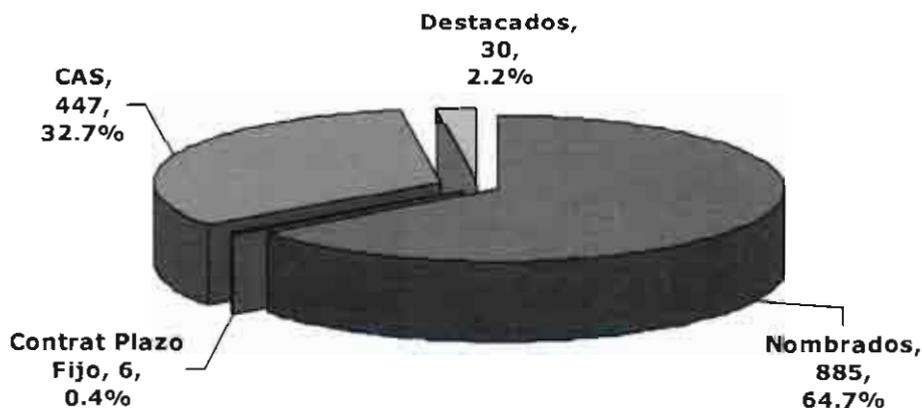
En el Hospital se cuenta con 882 plazas de personal nombrado, 882 plazas ocupadas, 8 plazas bloqueadas. Asimismo contamos con 30 destacados de otros establecimientos, 06 contratados a plazo fijo y 447 contratados en la modalidad de CAS. En el CAP institucional se han definido adicionalmente 21 cargos 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: enfermeras, obstetras y nutricionistas, especialmente para cubrir las necesidades de acuerdo al nivel de complejidad III-E. Por otra parte nuestra institución cuenta con un total de 74 médicos residentes, de los cuáles 44 son destacados y 30 de plaza libre.

Cuadro 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

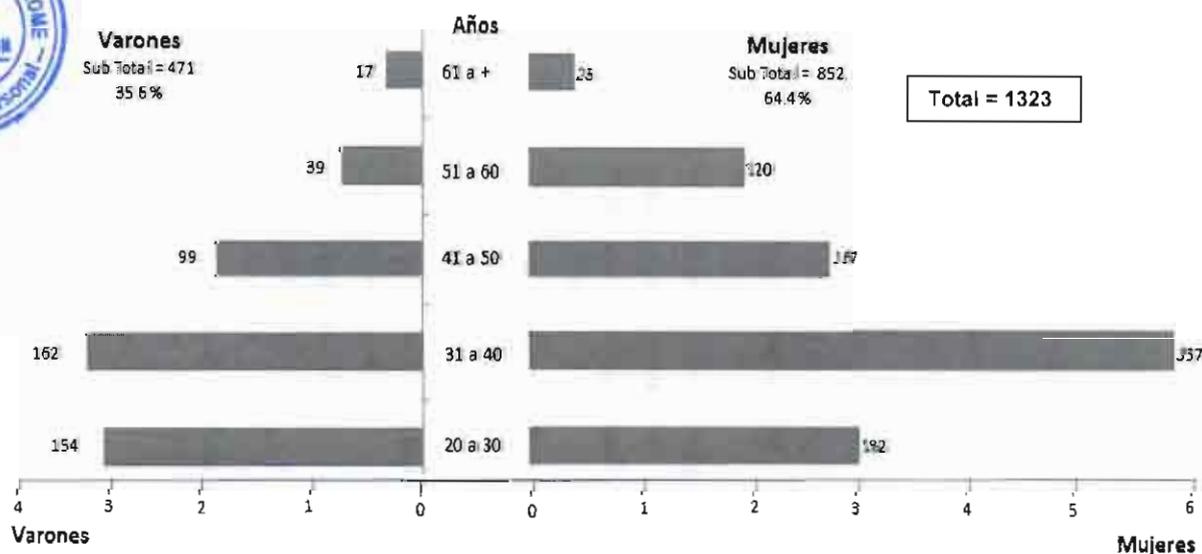
Fuente: Unidad de Programación, Enero 2012.

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 esta 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-E están más orientadas a personas técnicas con mejores niveles de capacitación que permitan el cumplimiento de los procedimientos técnicos asistenciales y administrativos.

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 garantiza una atención de calidad, planes de formación para la conducción, liderazgo y docencia, así como planes de remplazo.

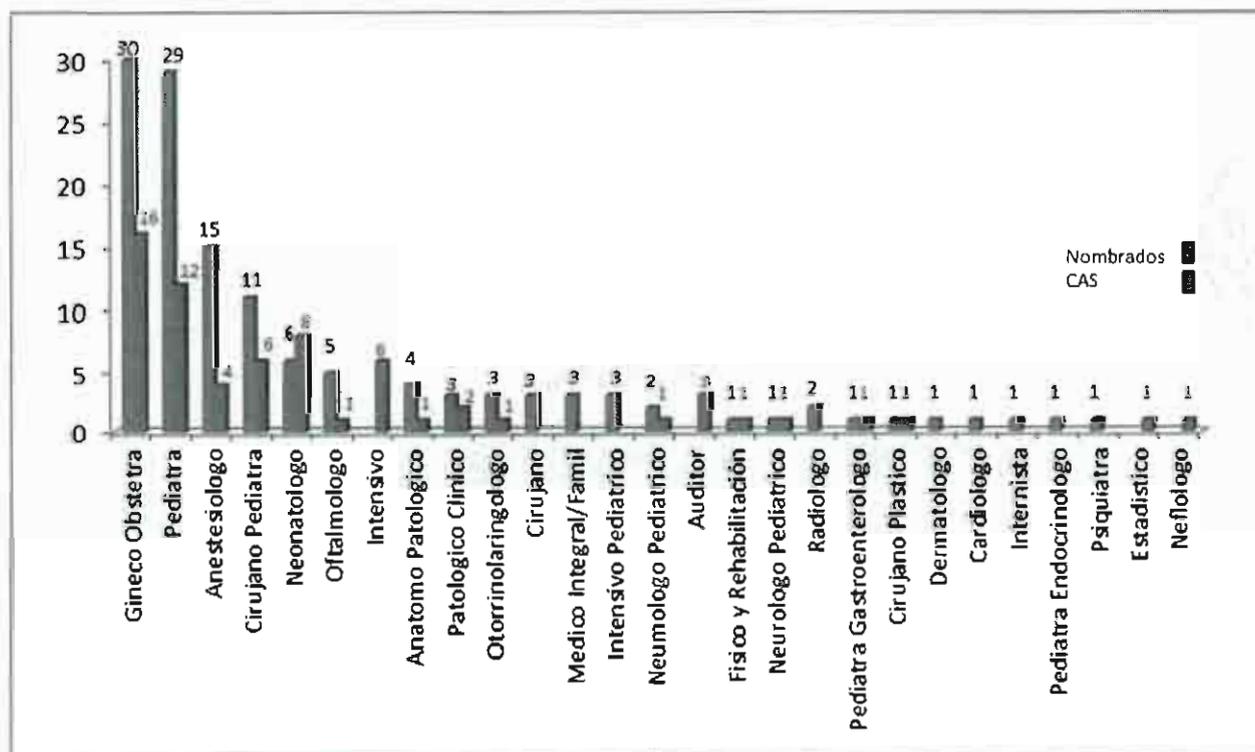
Distribución del personal por Cargos según clasificación de grupo ocupacional 2011

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.



Distribución del Personal Médico según Especialidades y Condición Laboral



Fuente: Oficina de Personal 2012

Se presentan dos cuadros que definen los tipos de profesionales de la institución y los especialistas médicos con los que cuenta el hospital.

Grado Académico y Especialidad, según profesionales				
Profesionales	Profesionales	Maestría	Doctorado	Especialidad
Médicos	129	13	0	61
Odontólogos	7	1	0	0
Obstétricas	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.

Oferta de Becas de Formación Profesional y de Capacitaciones:

El Hospital San Bartolomé, como institución docente cuenta con convenios de corporación interinstitucional con las entidades formadoras, las Universidades tienen el compromiso de ofertar becas de estudios post grado y capacitaciones, detallados en el siguiente cuadro:

Nro	Universidades que tienen convenio con el Hospital San Bartolomé	Apoyo a cursos de actualización, capacitación y perfeccionamiento.	Beca Completa				Media Beca							
			Doctorado	Maestría	Diplomado	Especializac	Cursos	Cursos	Doctorado	Maestría	Diplomado	Especializac	Cursos	Cursos
1	Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Medicina*	S					4		2					
2	Universidad Peruana Cayetano Heredia Facultad de Medicina*	S		1	2				2		4			
3	Universidad Peruana Cayetano Heredia Facultad de Enfermería*	S				1	1							
4	Universidad San Martín de Porres Facultad de Medicina**	S								2				
5	Universidad Científica del Sur Facultad de Medicina**	S	1	1					2	2				
6	Universidad Nacional Federico Villarreal Facultad de Tec. Médica**	S					2							
7	Universidad Ricardo Palma Facultad de Medicina**	S								1				
8	Universidad Norbert Wiener Facultades: Farmacia, Odontología y Enfermería**	S		3										
9	Universidad Peruana Unión Facultad de Ciencias de la Salud.	S				1		1						
Fuente: Convenios: Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación - 2011			2	1	2	2	1	5	6	2	4			

EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2012:

La ejecución de los eventos de capacitación, ha incorporado innovaciones orientados al desarrollo profesional y personal, como son los cursos de adiestramiento con capacitaciones en servicio, dentro y fuera de la institución, fortalecimiento de las acciones de docencia mediante la formación de tutores internos para educación de adultos, así como acciones complementadas con la gestión de becas para estudios superiores y capacitaciones del personal.

En el año 2012, se logró realizar el 80% de las capacitaciones programadas en el Plan de Desarrollo de Capacidades 2012, beneficiando al 96.0 % de los 1000 trabajadores programados, cantidad que representó al 68.6 % del total del personal de la institución al momento de la planificación.

Acciones de Capacitaciones	Año 2011			Año 2012		
	Prog.	Ejec.	%	Prog.	Ejec.	%
Nº Acciones de Capacitaciones	106	92	86.8	130	104	80.00
Nº Personas a capacitar	480	418	87.1	1000	960	96.00
Nº Capacitaciones por competencias	32	27	84.4	42	41	97.60
Nº Personas capacitadas por competencias	90	79	87.8	320	312	97.50

Fuente: Unidad de Capacitación y Desarrollo de RR.HH. 2012.

Se desarrollaron un total de 104 acciones de capacitación 2012, en relación a 92 eventos en el año 2011. Se logró capacitar 960 trabajadores en el año 2012, frente 418 capacitados en el 2011.



Fuente: Unidad de Capacitación y Desarrollo de RR.HH. 2012.



a) Condición laboral:

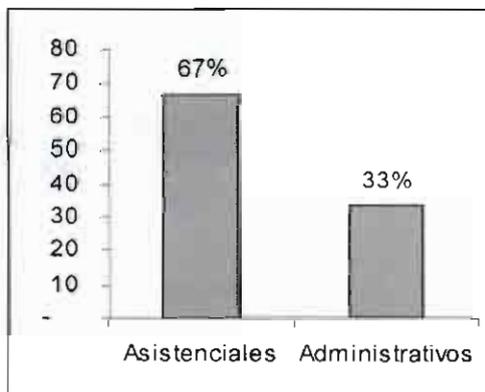
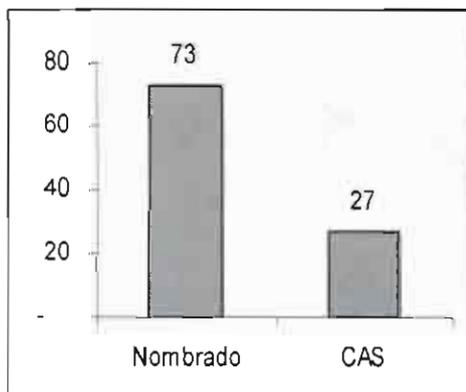
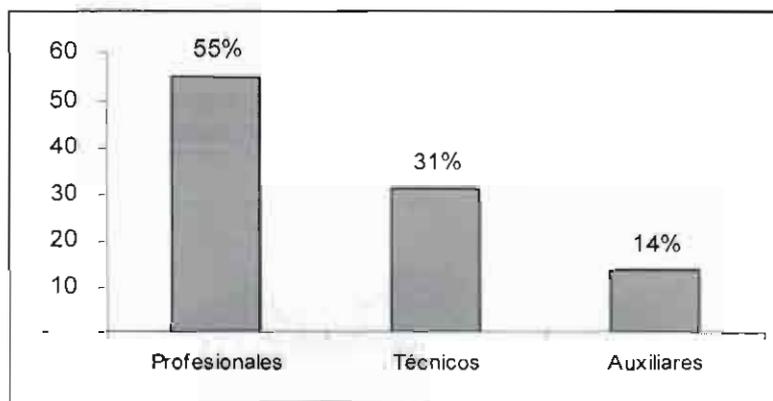
En relación a la condición laboral, se ha podido clasificar de acuerdo a la Modalidad de trabajo, habiendo sido dirigida las capacitaciones en un 73% al personal nombrado y un 27% al personal contratado por CAS.

En cuanto al Grupo Ocupacional, el 55 % de las capacitaciones, corresponden a los profesionales, seguido de personal técnico con 31% y los auxiliares con 13%.

Por otro lado el personal asistencial, es el que mayor oportunidad de capacitación tiene con un 66% y el personal administrativo en un 34%

Condiciones laborales	Modalidad de Laboral	N° de Personas Participantes	%
Grupo Ocupacional	Profesionales	588	55
	Técnicos	308	31
	Auxiliares	64	14
Modalidad de Trabajo	Nombrado	701	73
	CAS	259	27
Áreas de Trabajo	Asistenciales	634	66
	Administrativos	326	33

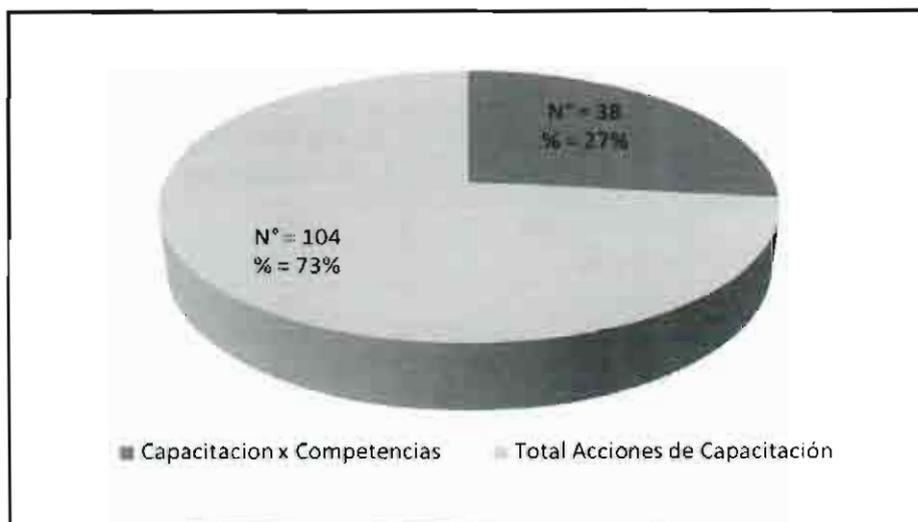
Fuente: Unidad de Capacitación y Desarrollo de RR.HH. 2012.



b) Capacitación por competencias:

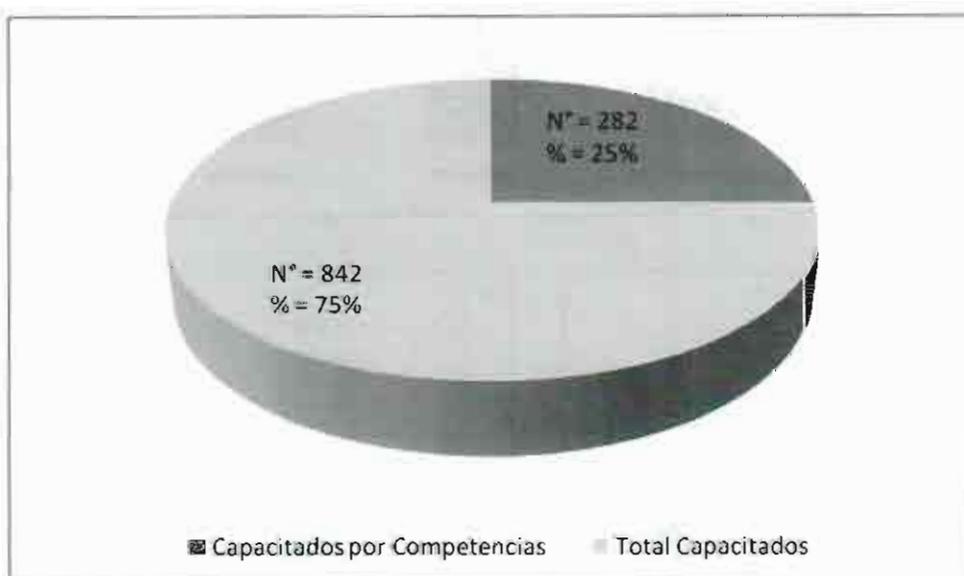
La ejecución de la capacitación por competencias, corresponde a un 27%, del total de capacitaciones realizadas de acuerdo al Plan de Desarrollo de Capacidades, concernientes en el desarrollo de conocimiento, destrezas y habilidades para mejorar la calidad de la capacidad resolutive del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé".

Se ha considerado que el enfoque de la capacitación por competencias sea más personalizado en el caso de capacitaciones individuales (pasantías) y en el caso de capacitaciones grupales orientado a las funciones del equipo y a los objetivos institucionales, que permita al individuo desarrollar sus competencias en relación a las necesidades de formación y perfeccionamiento.



Fuente: Unidad de Capacitación y Desarrollo de RR.HH. 2012.

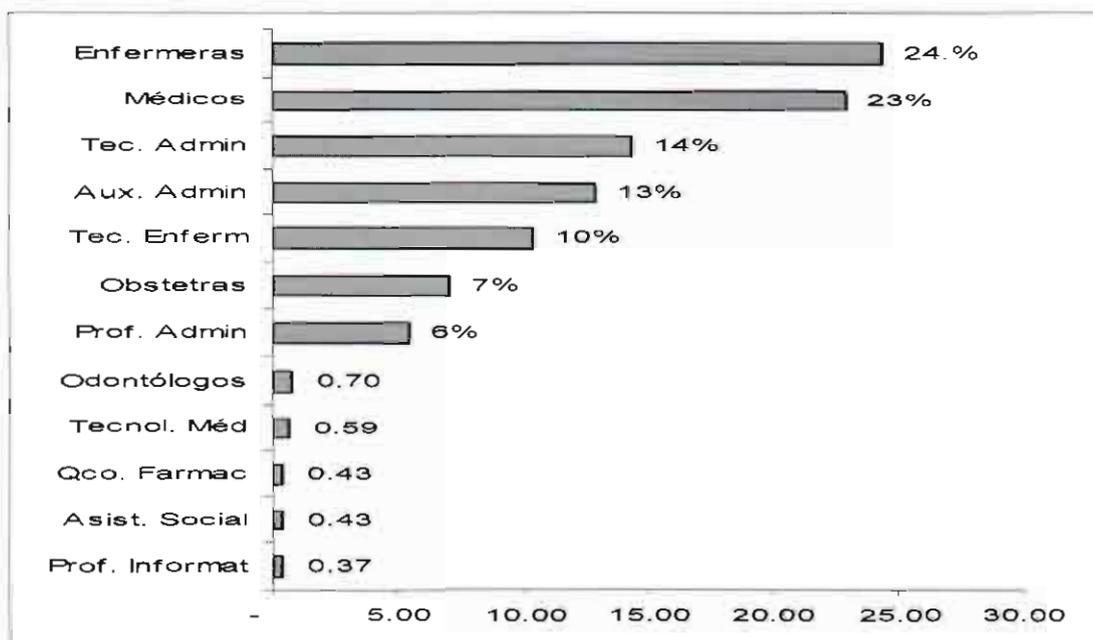
La importancia de la formación en competencias, radica no solo en contar con conocimientos, habilidades y destrezas para mejorar la capacidad resolutive, sino debe sumar en la actitud de trabajo en equipo, logro de consensos, capacidad de entablar relaciones más horizontales entre los usuarios, promover una nueva actitud.



Fuente: Unidad de Capacitación y Desarrollo de RR.HH. 2012.

c) Capacitaciones por grupo ocupacional

Del total de capacitaciones, las enfermeras y los médicos, son los profesionales que mayor oportunidad de capacitación tienen, la misma que tiene relación directa con el número de profesionales que laboran en nuestro hospital, y responden a la capacidad resolutive.



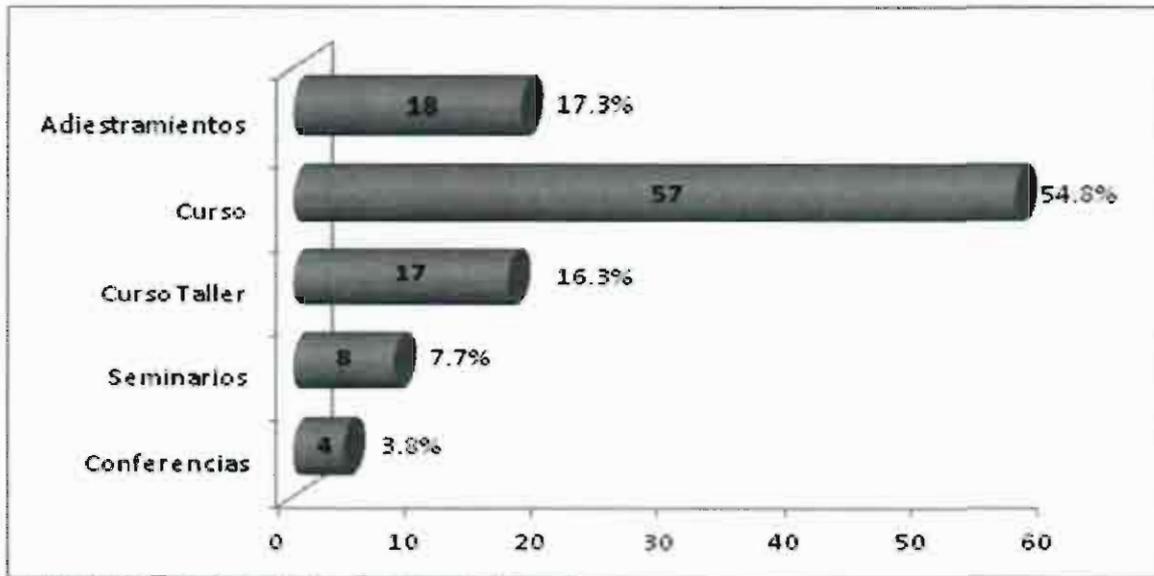
d) Modalidades de capacitación

Con relación a la modalidad de capacitación, se puede observar que los cursos son los que se realizaron con mayor porcentaje (54.8%), acumulando un total de 443 participantes, los cursos talleres y las pasantías, están relacionadas con el fortalecimiento de competencias, ambos representan el 41.5% de total de los eventos de capacitación.

En lo que va la fecha, se han realizado un 18 eventos de capacitaciones en la modalidad de adiestramientos, que representa el 17.3% en relación al total de las capacitaciones, en esta modalidad se ha logrado capacitar a 109 trabajadores.

Modalidades de Capacitación	N° Eventos	N° Participantes	%	Promedio participantes por evento
Adiestramiento	18	109	6.1	6
Curso	57	443	24.6	8
Curso Taller	17	637	35.4	37
Seminarios	8	282	15.7	35
Conferencias	4	328	18.2	82
Total	104	1799	100.0	17
Congresos	29	50	2.7	2

Fuente: Unidad de Capacitación y Desarrollo de RR.HH. 2012.



Fuente: Unidad de Capacitación y Desarrollo de RR.HH. 2012.



La Unidad de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, viene incorporando acciones de innovación en el desarrollo de las actividades de capacitación, siendo uno de los logros el adiestramiento de profesionales para las atenciones de especializadas de salud, así como en la innovación de estrategias y metodologías de capacitación que posibilite que nuestra institución sea fortalecido en su rol docente, y contribuya al logro de los objetivos institucionales.

Respecto a la evaluación del Plan de Desarrollo de Capacidades 2012, de enero a diciembre 2012, se aprecia el logro del 80% de las capacitaciones programadas en el Plan de Desarrollo de Capacidades 2012, beneficiando a 960 trabajadores programados (96 %), superando la meta establecida con énfasis en la capacitación por competencias, un incremento de 79 personas capacitadas por competencias en el año 2011 a 282 trabajadores en lo que va la fecha.

8.4 Reflexión de la Práctica Diaria (RPD):

El Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" es un establecimiento de atención de de salud especializada de tercer nivel, que brinda atención de mediana y alta complejidad, con énfasis en la recuperación y rehabilitación de los problemas de salud, la característica principal es la constancia por realizar nuevas y creativas formas de gestión que permiten a sus Unidades Productoras estar en la capacidad de cumplir nuestro marco estratégico.

Problemas y necesidades identificados:

La necesidad de un recurso humano capacitado, competente y hábil es de suma importancia para el logro de objetivos institucionales, así como también alcanzar un clima óptimo.

Análisis de los problemas priorizados.

En la revisión y análisis de los problemas se han identificado las siguientes necesidades y sus posibles causas y efectos, de cada necesidad priorizada, de acuerdo a la siguiente tabla:

Necesidad Priorizada 1	Causas	Efectos	Competencias a Fortalecer
<p>Necesidad de desarrollar acciones para la mejora del desempeño laboral del personal administrativo y asistencial, que refleje en el mejoramiento del clima organizacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Debilidades en la organización de los servicios de salud. ▪ Procesos y procedimientos asistenciales y administrativos desactualizados que no contribuyen cumplimiento de los objetivos institucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deficiencias en el cumplimiento de las funciones de los trabajadores. ▪ Deficiencias en la comunicación entre niveles directivos y operativos. ▪ Flujos de atención desarticulados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortalecimiento de competencias de los RR. HH, según sus funciones, servicios y especialidades. ▪ Adiestramiento de profesionales en atenciones de alta complejidad, que contribuyan mejorar la capacidad resolutive del hospital.
Necesidad Priorizada 2	Causas	Efectos	Competencias a Fortalecer
<p>Necesidad de fortalecer las competencias con capacitación interna y externa de forma equitativa a los recursos humanos acorde al perfil y a sus funciones asistenciales y administrativas asignadas en las unidades orgánicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones de capacitación con escaso impacto en el desarrollo organizacional. ▪ La incorporación de tecnologías actuales en los procesos de atención asistencial, es aún muy discreto. ▪ Debilidades en la identificación de necesidades de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deficiencias en la implementación de los procesos de mejora de la capacidad resolutive del hospital ▪ Debilidades en el soporte de la gestión clínica y en la optimización de los recursos. ▪ Capacitaciones que no responden a las necesidades institucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar acciones de capacitación, orientadas a los objetivos institucionales. ▪ Implementar nuevas modalidades de formación y perfeccionamiento del personal, adiestramiento y formación de profesionales. ▪ Desarrollar entrenamientos del personal con enfoque de desarrollo de competencias y según los servicios estratégicos.

Necesidad Priorizada 3	Causas	Efectos	Competencias a Fortalecer
Necesidad de mejorar el proceso de selección del nuevo recurso humano de acuerdo a perfiles de competencias laborales y psicológicas con participación de las unidades orgánicas correspondientes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Debilidades en la selección de los recursos humano. ▪ Carencia de los perfiles laborales. ▪ Gestión de RR.HH. tradicional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Debilidades en el abastecimiento de medicamentos e insumos de atención de salud. ▪ Incremento del costo de las atenciones 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buenas prácticas de almacenamiento. ▪ Costo basado en atenciones de salud. ▪ Elaboración de procedimientos de atención farmacéutica.

Objetivos:

1. Orientar el Plan de Desarrollo de Capacidades al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales, que permitan mejorar la capacidad resolutoria de los servicios estratégicos, concordante con la categoría del hospital.
2. 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.
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.
4. Generar condiciones para el incremento sustantivo de la satisfacción del usuario, con la calidad y oportunidad de la atención especializada de salud.
5. 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.



5.8 Programación de las Actividades de Capacitación 2013

N°	Actividades Educativas	Modalidad Educativa (Tipo de capacitación)	Público Objetivo (Tipo de personal participante)	N° Partici	Sede Sugerido	Cronograma de la Capacitación				Unidad Orgánica Solicitante
						I	II	III	IV	
1	Diplomado Virtual de Bioética Clínica	Diplomado	Equipo Médico	2	Externo	X				Docencia e Investigación
2	Diplomado de Inteligencia Estratégica y Competitiva	Diplomado	Asesora	1	Externo	X				Asesora de Dirección General
3	Aplicación de la Normativa de Contrataciones del Estado	Curso Taller	Equipo Administrativo	46	Externo	X				Oficina Logística
4	Ecográfica Ginecológica y Patología –Anexial	Curso Taller	Médicos	9	Externo	X				Dpto. Gineco Obstetricia
5	Técnicas de Videos Quirúrgicas para la Sustitución Esofágica en Niños	Curso Taller	Médicos	2	Externo	X				Dpto. Cirugía Pediátrica
6	Aspectos más relevantes de la Normativa de Contrataciones y Adquisiciones del Estado Nivel Básico	Curso Taller	Equipo Administrativo	14	Externo	X				Logística
7	Licencia de Operaciones de RX	Curso Taller	Equipo de Salud	7	Externo	X				Dpto. Odontología
8	Ética en la Investigación Científica	Curso Taller	Médicos	20	Externo	X				Docencia e Investigación
9	RCP: Básico	Curso Taller	Médicos	12	Externo	X				Dpto. Emergencia y Cuidados Críticos
10	Elaboración de Proyectos de Mejora y la Aplicación de Técnicas y Herramientas para la Gestión de la Calidad	Curso Taller	Equipo Médico	40	Externo		X			Gestión de la Calidad
11	El Técnico en Enfermería a la Vanguardia	Curso Taller	Técnicas en Enf.	180	Externo		X			Dpto. Enfermería
12	Siaf del Sector Público para Auditores	Curso Taller	Equipo Administrativo	3	Externo		X			Órgano de Control Institucional
13	Siga Logístico Proyectado al 2014	Curso Taller	Equipo Administrativo	19	Externo		X			Logística
14	Proyectos de Mejora y Aplicación de técnica y Herramientas de Gestión de la Calidad	Curso Taller	Equipo Administrativo	35	Externo		X			Personal



Nº	Actividades Educativas	Modalidad Educativa (Tipo de capacitación)	Público Objetivo (Tipo de personal participante)	Nº Partici	Sede Sugerido	Cronograma de la Capacitación		Unidad Orgánica Solicitante
15	Diseño, Construcción e Interpretación de Indicadores	Curso Taller	Equipo Administrativo	35	Externo	X		Personal
16	Interpretación la Norma ISO 9001-2008	Curso Taller	Enfermera	1	Externo	X		Gestión de la Calidad
17	Fomento del Código de Ética en la Función Pública	Curso Taller	Equipos de Salud y Administración	200	Externo	X		Personal
18	Herramientas para el Control de Calidad de Laboratorio Clínico y Banco de Sangre	Curso Taller	Personal Asistencial	19	Externo	X		Patología Clínica
19	Citotecnología	Curso Taller	Tecnólogos Médicos	8	Externo	X		Anatomía Patológica
20	Modificaciones al Reglamento de la Ley Impuesto de la Renta y Análisis recientes acciones de la Sunat para incrementar su Recaudación	Curso Taller	Asesora	1	Externo	X		Asesora de la Dirección
21	Diplomado en Salud Ocupacional y Medicina en el Trabajo	Diplomado	Comité	3	Externo	X		Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
22	Diplomado en Auditoría Médica Basada en Evidencia	Diplomado	Asistencial	2	Externo	X		Seguros
23	Sistema Mecánico de Equipos de Refrigeración Doméstica e Industrial	Curso	Asistencial	2	Externo	X		Servicios Generales y Mantenimiento
24	Indicadores de Medición de la Pobreza en Trabajo Social	Curso Taller	Equipo Administrativo	17	Externo	X		Trabajo Social
25	Gestión de Documentos y Nuevas Tecnologías de Archivo	Curso Taller	Secretarías	38	Externo	X		Archivo Central
26	Administración y Configuración de Switches y Cableado Estructurado	Curso Taller	Administrativo	1	Externo	X		Unidad de Informática
27	Procedimiento Administrativo General en la Ley N° 27444, Comunicación de Hallazgo Evaluación de Aclaraciones y Comentarios, Papeles de trabajo en la Auditoría Gubernamental	Curso Taller	Administrativo	4	Externo		X	Órgano de Control Institucional
28	Gestión de Documentos Técnicos Normativos Institucionales	Curso Taller	Equipo Administrativo	46	Externo		X	Personal
29	Curso Taller de Administración de Linux	Curso taller	Administrativo	1	Externo		X	Unidad de Informática



Nº	Actividades Educativas	Modalidad Educativa (Tipo de capacitación)	Público Objetivo (Tipo de personal participante)	Nº Partici	Sede Sugerido	CRONOGRAMA DE LA CAPACITACIÓN				Unidad Orgánica Solicitante
						I	II	III	IV	
30	Herramientas de Gestión Eficiente en el Manejo de los Fondos Públicos	Curso Taller	Equipo Administrativo	6	Externo			X		Equipo de Gestión Institucional
31	Actualización en Patología Quirúrgica	Curso Taller	Médicos	5	Externo			X		Anatomía Patológica
32	Atención Integral de Calidad para la Atención al Cliente – Paciente	Curso Taller	Administrativo	23	Externo			X		Economía
33	Actualización en el Proceso en Atención de Enfermería	Curso Taller	Asistencial	130	Externo			X		Dpto. Enfermería
34	RCP: Básico	Curso Taller	Médicos	10	Externo			X		Dpto. Pediatría: Sub Especialidades
35	Relaciones Interpersonales y Empatía	Curso Taller	Equipo de Salud	40	Externo			X		Unidad de Capacitación
36	Búsqueda Bibliográfica Herramienta para la Investigación Científica	Curso Taller	Equipo Administrativo	18	Externo			X		Docencia e Investigación
37	Fotografía Básica y Periodística Documental	Curso Taller	Equipo Administrativo	10	Externo			X		Comunicaciones
38	RCP: Avanzado PALS – Dos Grupos	Curso Taller	Médicos	26	Externo			X	X	Dpto. Pediatría y Dpto. Emergencia y Cuidados Críticos
39	Proyecto de Mejora	Curso Taller	Enfermeras	30	Externo			X		Dpto. Enfermería
40	I Congreso Internacional de Bioética y I Encuentro Internacional del Comité de Ética de Investigación	Curso Taller	Equipo Administrativo	7	Externo			X		Docencia e Investigación
41	Estudio de Clima Organizacional	Curso Taller	Equipo Administrativo	30	Externo				X	Unidad de Capacitación
42	Banco de Leche Humana	Curso Taller	Nutricionista Técnicas en Nutric Tecnólogo Médico	4	Externo				X	Servicio de Neonatología
43	Lectura Crítica de la Literatura Científica	Curso Taller	Administrativo	20	Externo				X	Docencia e Investigación
44	Curso Internacional de Especialidades en Anestesia-Analgésia-Reanimación 2013	Curso Taller	Médicos	14	Externo				X	Dpto. Anestesiología y Centro Quirúrgico
45	III Curso Internacional de Calidad y Seguridad del Paciente "Rumbo Hacia la Acreditación"	Curso Taller	Equipo de Salud	6	Externo				X	Gestión de la Calidad



Nº	Actividades Educativas	Modalidad Educativa (Tipo de capacitación)	Público Objetivo (Tipo de personal participante)	Nº Partici	Sede Sugerido	Cronograma de la Capacitación				Unidad Orgánica Solicitante
						I	II	III	IV	
46	Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control y Elaboración de Mapa de Riesgos en cumplimiento a la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Curso Taller	Equipo de Salud Administrativo	50	Externo				X	Seguridad y Salud en el Trabajo
47	Inserción y Manejo de Catéter Venoso Central y Periférico	Curso Taller	Enfermeras	25	Externo		X			Dpto. Enfermería
48	Manejo del Estrés Laboral, Clima Laboral	Curso Taller	Enfermeras y Técnicas en Enf.	200	Externo	X	X	X	X	Dpto. Enfermería
49	RCP: Básico y Avanzado	Curso Taller	Enfermeras	80	Externo			X	X	Dpto. Enfermería
50	Sistema Dosis Unitaria	Pasantía	Químico Farmacéutica	1	Externa		X			Farmacia
51	Actualización en Procedimientos Oftálmicos	Pasantía	Enfermeras	2	Externo		X			Dpto. Enfermería
52	Procedimientos en Uro dinámica	Pasantía	Enfermera	1	Externo		X			Dpto. Enfermería
53	Adiestramiento en Cirugía Oftálmica	Pasantía	Enfermeras	5	Externa		X	X		Dpto. Enfermería
54	Banco de Leche Humana	Pasantía	Enfermeras	3	Externo			X	X	Dpto. Enfermería
55	Actualización en Instrumentación en: Cirugía Cardiovascular	Pasantía	Enfermeras	3	Externo				X	Dpto. Enfermería
56	Procedimientos de Uro dinámica	Pasantía	Médicos	3	Externo				X	Dpto. Gineco Obstetricia
57	Adiestramiento en Manejo de Complicaciones Obstétricas	Pasantías	Obstetras	8	Externo				X	Servicio de Obstetras
58	Procedimiento de Cornea	Pasantía	Médico	1	Externo				X	Dpto. Cirugía Pediátrica
59	Formación de Auditores de Procesos de Acreditación de Establecimientos de Salud	Curso Taller	Equipos de Salud	20	Externo				X	Gestión de la Calidad



N°	Actividades Educativas	Modalidad Educativa (Tipo de capacitación)	Publico Objetivo (Tipo de personal participante)	N° Partici	Sede Sugerido	Cronograma de la Capacitación				Unidad Orgánica Solicitante
						I	II	III	IV	
60	Herramientas en Trabajo Social	Curso Taller	Equipo Trabajo Social	12	Externo				X	Trabajo Social
61	Actualización de Fedatarios en la Administración Pública	Curso Taller	Administrativo	30	Externo				X	Oficinas y Dptos.
62	Seguridad y Salud en el Trabajo	Curso Taller	Equipos de Salud	200	Externo				X	Personal
63	Procesos Técnicos de la Gestión de RR.HH.	Curso Taller	Equipo Administrativo	30	Externo				X	Personal
64	El Régimen Disciplinario Delito y Corrupción de Funcionarios Y Empleados Públicos en el Marco del Código de Ética	Curso Taller	Equipos de Salud	40	Externo				X	Personal
65	Elaboración de Proyectos de Investigación	Curso Taller	Equipos de Salud	30	Externo				X	Unidad de Capacitación
66	Formación de Tutores para Educación Permanente en Salud	Curso Taller	Equipos de Salud	35	Externo				X	Unidad de Capacitación
67	Elaboración e Implementación de Perfiles Laborales	Curso Taller	Equipos de Salud	30	Externo				X	Unidad de Capacitación
68	Gestión y Manejo de Residuos Sólidos Hospitalarios	Curso Taller	Equipos de Salud	50	Externo				X	Epidemiología

