



Resolución Directoral

Miraflores, 01 de Marzo de 2016

VISTO:

El Expediente N° 16-000825-001, que contiene el Informe N° 004 y N° 011-OP-HEJCU-2016, emitido por la Oficina de Personal, el Informe N° 019-2016-OEPP-009-EPO-HEJCU emitido por la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 021-2016-OEA-HEJCU emitido por la Oficina Ejecutiva de Administración, del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Marco del empleo Público, Ley N° 28175 en su artículo 11 señala que la capacitación es un deber y un derecho del empleado público, orientada al desarrollo de sus conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y, brindar mejor servicio al usuario;

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025 se aprueba 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;

Que, en el numeral 5.2 de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, establece que cada año las Entidades presentarán a SERVIR el "Plan de Desarrollo de las Personas Anualizados -PDP", para conocimiento, el cual deberá contener por lo menos Aspectos Generales, Evaluación y Capacitación;

Que, el Plan Anual de Desarrollo de las Personas, constituye una herramienta de gestión, que considera al potencial humano y su capacitación como el eje central del sistema, garantizando un personal altamente calificado, comprometido y consciente de la importancia de su labor para asegurar la calidad de atención, siendo fin primordial de nuestra Institución;

Que, a través del Informe N° 004-OP-HEJCU-2016 y N° 011-OP-HEJCU-2016, la Oficina de Personal, remite el Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2016 del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa" para su posterior aprobación;

Que, mediante el informe N° 019-2016-OEPP-009-EPO-HEJCU, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto, emite su conformidad y Opinión Técnica Favorable al "Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2016" del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", al adecuarse a los parámetros establecidos y ajustarse a los estándares para la elaboración de documentos normativos de gestión, respetando la normatividad vigente por lo que sugiere aprobar el mencionado Plan con Resolución Directoral;

MINISTERIO DE SALUD
Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa"
Lc. MARIA VASQUEZ BONIFACIO
Jefe de la Oficina de Personal





Que, con Informe N° 021-2016-OEA-HEJCU, la Oficina Ejecutiva de Administración solicita la aprobación del citado Plan, mediante acto resolutivo respectivo;

Estando a lo propuesto e informado por la Oficina de Personal

Contando con las visaciones del Director de la Oficina Ejecutiva de Administración, del Director (e) de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto, de la Jefa de la Oficina de Personal, y del Jefe (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa";

De conformidad con lo dispuesto en el literal d) del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, aprobado con Resolución Ministerial N° 767-2006/MINSA, la Resolución Ministerial N° 704-2011/MINSA y la Resolución Jefatural N° 028-2015/IGSS.

En uso de las facultades conferidas;

SE RESUELVE:



ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el **PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS-2016** del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", el mismo que en anexo (folios 22) forma parte integrante de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- DEJAR sin efecto el **PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS-2015** del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", aprobado mediante Resolución Directoral N° 030-2015-DG-HEJCU.



ARTICULO TECERO.- DISPONER que la Oficina Ejecutiva de Administración a través de la Oficina de Personal, como órgano competente, realice la difusión, implementación monitoreo y supervisión del cumplimiento del presente plan.

ARTICULO CUARTO.- ENCARGAR a la Oficina de Comunicaciones la publicación de la presente Resolución en la página Web Institucional.



Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

MINISTERIO DE SALUD
Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa"

DR. MANUELA VILCHEZ ZALDIVAR
DIRECTOR GENERAL
CMP 13552

MAVZ/ /OBG /COS/MVB/MGS/rbl

Distribución:

C.c:
Of. Ejecutiva de Administración
Of. Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto
Of. de Personal
Of. de Asesoría Jurídica
Of. de Comunicaciones
Archivo



PERÚ

MINISTERIO
DE SALUD

HOSPITAL DE EMERGENCIAS
"JOSE CASIMIRO ULLOA"

OFICINA
DE
PERSONAL

"PLAN ANUAL DE
DESARROLLO DE LAS
PERSONAS 2016"

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD - IGSS



DOCUMENTO TÉCNICO: PLAN ANUAL DE DESARROLLO
DE LAS PERSONAS

HOSPITAL DE EMERGENCIAS "JOSE CASIMIRO ULLOA"



AÑO 2016





PERÚ

MINISTERIO
DE SALUD

HOSPITAL DE EMERGENCIAS
"JOSÉ CASIMIRO ULLOA"

OFICINA DE
PERSONAL

"PLAN ANUAL DE DESARROLLO
DE LAS PERSONAS 2016"

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

DIRECTORIO

DIRECCIÓN GENERAL

Dr. MANUEL AURELIO VÍLCHEZ ZALDÍVAR

Director General.

OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN

Dr. OSCAR RUBÉN BECERRA GARCÍA

Director Ejecutivo De Administración.

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Lic. MARÍA ELIZABETH VÁSQUEZ BONIFACIO

Jefe De La Oficina De Personal.

UNIDAD DE NORMATIVA Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Sra. TULA ESPERANZA CRUZ COLLANTES

Jefe de Equipo

- Coordinador de Capacitación: Bach. José Rojas Guizado





ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	PAG. 04
PRESENTACIÓN.....	PAG. 05
JUSTIFICACIÓN.....	PAG. 05
VALORES	PAG. 05
FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN	PAG. 06
OBJETIVOS	PAG. 06
BASE LEGAL.....	PAG. 07
ÁMBITO DE APLICACIÓN	PAG. 08
CONTENIDO	PAG. 08
DISPOSICIONES GENERALES	PAG. 08
DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.....	PAG. 09
MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	PAG. 11
NIVELES DE CAPACITACIÓN.....	PAG. 12
RESPONSABILIDADES	PAG. 13
ACCIONES A DESARROLLAR.....	PAG. 13
SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN.....	PAG. 13
PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	
INTRAMURAL Y EXTRAMURAL	PAG. 14
ANEXO (1) (2) (3)	PAG. 15





INTRODUCCIÓN

El plan de desarrollo de las personas del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, es un instrumento fundamental de gestión mediante el cual la utilización efectiva de políticas para capacitación y el desarrollo de los recursos humanos permiten el incremento de las destrezas, conocimiento y actitudes, las cuales están directamente relacionados con los resultados y con la integración del trabajador a su puesto.

En los últimos años, se vienen experimentando cambios en el campo de Salud Pública, que obligan a la realización de modificaciones significativas en el diseño de las organizaciones de salud, así como con la finalidad de hacerlas más dinámicas, eficientes y competitivas y con ello elevar los niveles de calidad de atención en sus diferentes servicios. Por consiguiente los procesos de capacitación deben ser continuos de carácter estratégico, orientado a mejorar cualitativamente el desempeño de los servidores tanto en conocimientos y habilidades que contribuyan al desarrollo organizacional, ya que influyen directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Alcanzar el logro de los objetivos institucionales a través de los recursos humanos capacitados, además de ser un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera, fortalece las competencias en el marco de lo establecido en el decreto legislativo N° 1025 que establece las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y su reglamento aprobado por el decreto supremo N° 009-2010 PCM.

El Plan de Desarrollo de las Personas del periodo 2016, ha implementado la política de mejoramiento continuo conociendo y/o identificando las necesidades de las jefaturas y oficinas teniendo un alcance hacia todo el personal, nombrado y contratado bajo cualquier modalidad; Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros, estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques de gestión. En tal sentido, a través de la capacitación, logramos que el perfil del trabajador se amolde al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas en un puesto de trabajo, que asegura el mejoramiento de la competitividad, calidad y productividad de la atención en salud.

Por consiguiente el presente Documento de Gestión, representa el primer paso de la transformación de la Gestión del Desarrollo de los Recursos Humanos en nuestra institución, que nos consolidará como cuerpo multidisciplinario, debidamente preparado y acreditado, con principios y valores, mística de servicio, transparencia, honestidad, lealtad y ética al servicio de los ciudadanos.





I. PRESENTACIÓN

El Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa" por medio del presente Plan de Desarrollo de las Personas da a conocer los lineamientos que enmarca la gestión de capacitación en la institución y la planificación de las actividades que se realizarán durante el periodo 2016, en el marco de lo determinado por la directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR – y por lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento D.S. N° 009-2010-PCM, facilitando al recurso más valioso de nuestra institución como es el Recurso humano, oportunidades para mejorar sus habilidades y motivándolo a desarrollar capacidades y responsabilidades.

II. JUSTIFICACIÓN

El Fortalecimiento de conocimientos y habilidades de un personal tiene una considerable importancia, convirtiéndose así en el pilar fundamental en los que las instituciones como la nuestra sustentan sus logros, garantizando con ello que la población acceda a una atención integral y de calidad.

La capacitación basada en las principales necesidades constituye un factor para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas, conllevando al desarrollo personal y a su vez optimizando la atención y servicios que se brindan, ya que es un proceso constante de búsqueda de mayores niveles de eficiencia, efectividad y productividad.

En tal sentido se plantea el presente Plan Anual de Desarrollo de las Personas, para propiciar un servicio de calidad, optimizando la atención al Público.

III. VALORES

- Respeto mutuo, entendemos que todas las personas son iguales y merecen el mejor servicio, por lo que nos comprometemos a respetar su dignidad y a atender sus necesidades teniendo en cuenta, en todo momento, sus derechos.
- Compromiso, nos comprometemos a que nuestras capacidades cumplan con todo aquello que se nos ha confiado.
- Inclusión, reconocemos que los grupos sociales son distintos y valoramos sus diferencias.
- Vocación de servicio, nuestra labor diaria lo hacemos con pasión.





- Responsabilidad, del cumplimiento oportuno, eficiente y eficaz de las tareas inherentes a las funciones asignadas dentro de la Institución, con actitud de asumir y cumplir con la labor asignada.
- Justicia, todas las personas tienen las mismas oportunidades y trabajamos para ello.
- Lealtad, confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos.

IV. FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas está orientado a elevar el nivel de rendimiento y compromiso de los trabajadores hacia la institución y al puesto que laboran, siendo los fines para tal propósito:

- Desarrollar actividades de perfeccionamiento continuo para que las personas puedan desempeñar eficientemente sus cargos, orientándose hacia la excelencia.
- Promover el desarrollo de habilidades transversales que sean de interés institucional.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad, con ello, elevar la moral del trabajador.
- Compensación indirecta, que tiende a considerarse como la inversión que asume la institución para la participación en programas de capacitación del personal de la institución.
- Mantener al trabajador al día con los avances tecnológicos, a fin de mejorar su desempeño y elevar su productividad.

V. OBJETIVOS

o **Objetivos Generales**

Proveer en la capacitación y formación, conocimientos que desarrollen cambios en su desempeño asegurando un clima laboral satisfactorio, alta calidad en los procesos de gestión, mejoramiento de la capacidad de respuesta, así preparar al personal para mejorar la oferta de los servicios de salud con calidad y gestión eficiente de los recursos, en beneficio de la población e institución.





o **Objetivos Específicos**

- Implementar un sistema de información estratégica que permita una adecuada evaluación de los procesos de capacitación realizados.
- Lograr la identificación de los trabajadores con la institución, favoreciendo su compromiso al logro de los objetivos institucionales.
- Fortalecer y potenciar las capacidades de gestión, así como de la capacidad operativa basada en competencias para responder eficientemente a las necesidades institucionales.
- Implementar un programa de fortalecimiento de Capacitación, de acuerdo a la normatividad establecida por los organismos que regulan la formación y especialización de los recursos humanos de las Ciencias de la salud y los del Personal Administrativo.
- Promover los valores éticos y morales en el quehacer diario y en la prestación de servicios administrativos y de salud.

VI. BASE LEGAL

- Ley N° 28939, Crea fondos como actividades, entre otros, el Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano, cuya finalidad es el fortalecimiento del capital humano en las entidades públicas, para la mejora permanente de la calidad del empleo público través de la capacitación.
- Ley N° 29157 Sobre delegación en el Ejecutivo, la facultad de legislar sobre determinadas materias, entre otras, de modernizar los conocimientos de su personal para hacerlos capaces de comprender los nuevos retos que aquel implica e impulsar el desarrollo y la competitividad en el país.
- Ley N° 29244, Ley que establece la Implementación y el Funcionamiento del Fondo para el fortalecimiento del Capital Humano.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1025 sobre Normas de Capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Supremo N° 086-2010-PCM, Incorporan la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.





- Resolución Ministerial N° 767-2006/MINSA, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".
- Resolución Directoral N° 362-2011-DG-HEJCU-OP, aprueba el Comité de Becas del Hospital de Emergencias Jose Casimiro Ulloa.
- Resolución Directoral N° 091-2012-DG-HEJCU, aprueba el Manual de Organización y funciones del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa".
- Resolución Directoral N° 007-2013-DG-HEJCU, aprueba Manual de Procedimientos de la Oficina de Personal del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa".

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan anual de desarrollo de las personas es de aplicación a los servidores asistenciales y administrativos de las diversas oficinas, departamentos y jefaturas de nuestra institución, bajo los regímenes de contratación según D.L. N° 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público", y su Reglamento D.S. N° 005-90-PCM; D.L. N° 1057 "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios".

CONTENIDO

VIII. DISPOSICIONES GENERALES

Consolidar el trabajo en equipo y la capacidad de organización, que actualmente realizan los trabajadores y funcionarios del Hospital de Emergencias Jose Casimiro Ulloa, es la finalidad de la capacitación, permitiendo asumir con responsabilidad sus funciones y Contribuyendo a elevar las competencias y desempeño del personal transmitiendo conocimientos y fortaleciendo capacidades, es así que el presente documento busca:

- Generar conductas positivas y mejorar el clima laboral, mediante la equidad en todos los niveles priorizando los requerimientos de la institución.
- Implementar y cautelar el desarrollo de las actividades tales como cursos, talleres, diplomados, etc. acorde con los planes, objetivos y requerimientos programados.
- Mejorar las competencias del potencial humano para el óptimo desempeño en la atención de las emergencias y urgencias.





- Actualizar de manera permanente al personal en nuevos conocimientos científicos y tecnológicos para contribuir en la mejora de los servicios de salud.
- Fortalecer la formación del personal en relación a las disposiciones de la administración pública, para facilitar la gestión administrativa.

IX. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

1. METAS

Capacitar al 100% de los trabajadores programados en el presente Plan.

2. ESTRATEGIAS

- Ejecutar las capacitaciones programadas.
- Comprometer al trabajador a asistir y aprobar cada actividad educativa (capacitación) en la que participe.
- Hacer uso efectivo de las instalaciones y equipos de nuestra institución, para capacitaciones In House, contando para tal fin con 2 auditorios y equipos multimedia
- Capacitar al trabajador en base a las competencias y/o actividades específicas que realiza en la institución.

3. TIPOS - ACCIONES DE CAPACITACION

Se definen 4 tipos de capacitación:

○ TIPOS DE CAPACITACION

➤ **Capacitación Inductiva.**

Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo trabajador en general como a su ambiente de trabajo.

➤ **Capacitación Preventiva.**

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo institucional.





➤ **Capacitación Correctiva.**

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada en el hospital, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

➤ **Capacitación para el Desarrollo de Carrera.**

Estas actividades se orientan a facilitar que los trabajadores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en el hospital, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los trabajadores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la institución puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

○ **ACCIONES DE CAPACITACION**

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes acciones:

➤ **Formación.**

Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

➤ **Actualización.**

Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico -tecnológicos en una determinada actividad.

➤ **Especialización.**

Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada la actividad.

➤ **Perfeccionamiento.**

Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.





➤ **Complementación.**

Su propósito es reforzar la formación de un trabajador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

X. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Modalidad educativa de capacitación, proyectada a lograr la adquisición de nuevos conocimientos sobre la formación basal. Permite la difusión de los avances científicos y Tecnológicos, comprende:

- **Conferencia.** Actividad educativa en la que un expositor calificado diserta sobre algún punto doctrinal de la especialidad. Su valor agregado es la difusión de conocimientos y experiencias del experto. Se escoge la conferencia cuando el tema a actualizar o el nivel del mismo es de dominio poco común. Tiene una duración de 45 a 60 minutos.
- **Congreso.** Conjunto de actividades, caracterizado como una reunión de especialistas en la que se informa sobre los avances y/o investigaciones en determinado tema brindando información y conocimiento profundo de varios temas de una misma disciplina. No implica la adquisición de competencias y desarrolla espíritu solidario y corporativo, culminando con conclusiones y recomendaciones, requiere ponentes altamente calificados especializados. Tiene una duración entre 36 y 80 horas académicas como promedio. Valor curricular mínimo de 02 créditos.
- **Curso.** Actividades educativas con elementos de aprendizaje planificados en un periodo de tiempo (supervisión, monitoreo, evaluación, certificación) y secuenciados bajo la forma de contenidos estructurados, Tiene una duración de 17 a 51 horas académicas como promedio. Valor Curricular y/o Crédito.
- **Foro.** El grupo en su totalidad discute informalmente un tema o situación bajo la conducción de un coordinador. El objetivo es permitir la libre expresión de ideas y opiniones entre los integrantes de un grupo para llegar a determinadas conclusiones sobre el tema. Se da lugar al debate y el coordinador extrae las posibles conclusiones. Tiene una duración de 60 a 120 minutos
- **Diplomado.** Programa organizado en módulos que agrupan contenidos de una o varias disciplinas, complementando otras áreas en la actividad profesional capacitación que se ofrece como una respuesta a la creciente necesidad de motivar a la fuerza laboral de cualquier organización a entender el papel que juega el desarrollo de competencias





personales y para el trabajo, los diplomados de posgrado deben completar un mínimo de 24 créditos y que cada crédito equivale a 16 horas lectivas de teoría, con lo que un diplomado debería durar 384 horas.

- **Simposio.** Reunión de expertos en la que se expone diversos aspectos de un tema en forma ordenada, desde distintos puntos de vista, brinda una visión integral del tema y tiene una duración de 40 a 90 minutos de exposición y 20 a 30 minutos de discusión o preguntas y respuestas.
- **Taller.** Es la actividad que vincula la teoría con la práctica en la que los participantes contribuyen de manera activa al análisis de un tema específico, en relación directa con el facilitador, que planifica los contenidos a desarrollar a partir de los objetivos del aprendizaje que se precisa alcanzar, obteniendo productos específicos de acuerdo al contenido temático. Se caracteriza por tener varias sesiones de trabajo y al final debe haber una sesión de resumen y evaluación. El participante adquiere conocimientos, habilidades y destrezas. Su duración es entre 17 y 50 horas, requiere de un moderador calificado y una selección homogénea de participantes.

XI. NIVELES DE CAPACITACION

Existen 3 niveles de capacitación:

- **Nivel 1**

La Orientación, tiene por objeto facilitar la integración de un colaborador a un puesto de trabajo en el corto plazo. Responde a las brechas o necesidades de capacitación identificadas durante el proceso de selección.
- **Nivel 2**

Está orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas para el establecimiento de acciones de capacitación en el corto y mediano plazo, comprende el entrenamiento de procesos nuevos y existentes.
- **Nivel 3**

Está orientado al desarrollo de acciones de especialización o profundización de las competencias en el largo plazo. Procede también en los casos en que los resultados demuestran que las personas al servicio del estado cuentan con las competencias necesarias y suficientes para el adecuado desarrollo de su puesto. Este nivel de capacitación está orientado a atender las demandas de los programas de línea de carrera y sucesión.





XII. RESPONSABILIDADES

La oficina de personal es la responsable del cumplimiento del plan de desarrollo de las personas para el periodo 2016 realizando un permanente seguimiento a los cursos impartidos por las instituciones educativas, teniendo en consideración que el Hospital, cuenta con 530 trabajadores en condición de nombrados, 10 en condición de destacados de otras sedes y 248 en condición de contratados bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

El personal asistencial, está conformado por los médicos, enfermeras, técnicos y auxiliares, que son técnicos y especialistas en la atención de las emergencias médicas y quirúrgicas, que trabajan las 24 horas del día, atendiendo a los pacientes, en los servicios de hospitalización, centro quirúrgico, unidades críticas, trauma shock etc.

El personal administrativo, está conformado por los Órganos de Asesoría, Línea y por los Órganos de Apoyo, integrado por profesionales, técnicos y auxiliares administrativos, que atienden de 8:00 a 13:00 y de 14:00 PM a 16:00 pm al público usuario, (familiares de pacientes, trabajadores del Hospital, etc.), en su mayoría son técnicos y especialistas que cumplen a cabalidad sus funciones presentando la serie de informaciones que demandan las Unidades Orgánicas superiores del MINSA y las informaciones que se requieren para una oportuna toma de decisiones por parte de la Dirección del Hospital, el personal asistencial y administrativo coadyuvan a lograr los objetivos institucionales.

XIII. ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del Plan Anual de Desarrollo de las Personas del personal del HEJCU, de actualización profesional, cursos técnicos especializados, seminarios, talleres y similares están respaldadas por temarios que tienen relación directa con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y que permitirán a los participantes a capitalizar los temas y el esfuerzo realizado, mejorando su rendimiento, calidad de trabajo, elevar su productividad, a favor de su desarrollo laboral e institucional.

XIV. SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN

La oficina de personal, a través del área de capacitación, realizara el permanente seguimiento a los cursos impartidos por las instituciones educativas y/o consultores, teniendo en cuenta los siguientes criterios:





Los participantes inscritos en los diversos cursos, talleres, etc. Firmaran una carta de compromiso antes de iniciar el curso, de acuerdo a la directiva de capacitación vigente, asumiendo las responsabilidades correspondientes, de ser el caso, además de ello la presentación de un informe detallado de la actividad académica realizada.

XV. PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS INTRAMURAL Y EXTRAMURAL

Elaborado sobre la base de propuestas remitidas por las Jefaturas y Oficinas de los diferentes estamentos del Hospital de emergencias "José Casimiro Ulloa", así como a lo propuesto por la Oficina de Personal, adicionalmente y por necesidad de la institución y en función a la disponibilidad presupuestal, se podrían incluir algunos otros eventos de capacitación.

Se adjunta Cuadro de los cursos requeridos para el ejercicio 2016.

ANEXO 1

Cuadro De Necesidades De Capacitación "Plan De Desarrollo De Las Personas 2016"

ANEXO 2

Modelo De Informe de resultados de la Capacitación

ANEXO 3

Modelo De Carta De Compromiso

